PERAN DUKUNGAN SOSIAL SEBAGAI MODERATOR DALAM HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DAN BURNOUT PADA KARYAWAN WANITA DI SURABAYA

by Dentissa Putri Widyanti

Submission date: 29-Jun-2026 02:29PM (UTC+0700)
Submission ID: 2991187150
File name: Psikologi_1532400054_Dentissa.pdf (2.86M)
Word count: 19516
Character count: 128402

PERAN DUKUNGAN SOSIAL SEBAGAI MODERATOR DALAM HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DAN BURNOUT PADA KARYAWAN WANITA DI SURABAYA

Tesis

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat S2

Program Magister Psikologi

Disusun Oleh :

Dentissa Putri Widyanti
NIM: 1532400054

PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI

UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA

2025

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dentissa Putri Widyanti

NIM : 1532400054

Alamat : Jl. Jambangan VII Baru No. 7 Surabaya

Telp. : 085851054657

Menyatakan bahwa "Tesis" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan Magister Psikologi Fakultas Psikologi UNTAG Surabaya dengan judul: "Peran Dukungan Sosial sebagai Moderator dalam Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Burnout pada Karyawan Wanita di Surabaya" adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada klaim dari pihak lain bukan tanggung jawab Pembimbing dan atau Pengelola Program tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Atas hal tersebut saya bersedia menerima sanksi, sesuai hukum atau aturan yang berlaku di Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa paksaan dari siapapun.

Surabaya, …… 2026

Hormat Saya,

Materai Rp. 10.000

Dentissa Putri Widyanti

NPM: 1532400054

HALAMAN PERSETUJUAN

PERAN DUKUNGAN SOSIAL SEBAGAI MODERATOR DALAM HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DAN BURNOUT PADA KARYAWAN WANITA DI SURABAYA

Diajukan oleh :

DENTISSA PUTRI WIDYANTI
NIM : 1532400054

Disetujui untuk diuji:

Surabaya, 26 Juni 2026

Dosen Pembimbing 1	Dosen Pembimbing 2
Dr. Mamang Efendy, S.Pd., M.Psi. Psikolog	**Dr. Muhammad Ghazali Bagus Ani Putra, S.Psi.,**
NPP: 20510.19.0822	**NPP: 20510.20.0798**

PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945
SURABAYA
2026

HALAMAN PENGESAHAN

PERAN DUKUNGAN SOSIAL SEBAGAI MODERATOR DALAM HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DAN BURNOUT PADA KARYAWAN WANITA DI SURABAYA

Diajukan oleh :

Dentissa Putri Widyanti

NIM:1532400054

Telah dipertimbangkan di depan Tim Penguji
Dan dinyatakan lulus pada ujian tesis Program Magister Psikologi
Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Pada tanggal _____ 2026

Tim Penguji :

Ketua : _____ ……..

Anggota : 1. _____ ……..

2. _____ ……..

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Dr. Diah Sofiah, MSi., Psikolog

HALAMAN MOTTO

"Keberhasilan bukanlah milik orang yang pintar. Keberhasilan adalah kepunyaan mereka yang senantiasa berusaha."

(B.J. Habibie)

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat rahmat dan hidayah-Nya peneliti dapat menyelesaikan Tesis ini dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Psikologi Program Studi Psikologi. Peneliti menyampaikan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Tesis ini terutama kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Mulyanto Nugroho, M.M., CMA, CPA, selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang senantiasa mendukung proses pendidikan di lingkungan kampus.
2. Dr. Diah Sofiah, MSi., Psikolog, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, atas bimbingan dan motivasi yang diberikan selama masa studi.
3. Dr. Dyan Evita Santi, M.Si., Psikolog, selaku Kepala Program Studi Magister Psikologi atas bimbingan dan motivasi yang diberikan selama masa studi.
4. Dr. Mamang Efendy, S.Pd., M.Psi., selaku dosen pembimbing I, atas kesabaran, ketelitian, bimbingan, masukan, dan saran yang luar biasa dalam mengarahkan peneliti selama penyusunan tesis ini.
5. Dr. Muhammad Ghazali Bagus Ani Putra, S.Psi., Psikolog, selaku dosen pembimbing II, atas kesabaran, ketelitian, bimbingan, masukan, dan saran yang luar biasa dalam mengarahkan peneliti selama penyusunan tesis ini.
6. Kedua orang tua (Bapak Dr. Darsono M.Si & Ibu drg. Ida Sulistijowati), suami (Tomi Admanegara, S.T.) dan putra pertama tercinta (Damastra Hestamma Kahvi) yang selalu menjadi sumber doa, kekuatan, dan inspirasi dalam setiap langkah peneliti.
7. Rekan-rekan seperjuangan Magister Psikologi A.52, khususnya Mas Dziyaaul Haqqi, Mas Izzudin, Kak Alicia, Ibu Noor Daimah dan Vina Rizka yang telah menjadi teman diskusi dan berbagi semangat selama masa studi.

Peneliti menyadari bahwa karya ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, peneliti membuka diri terhadap kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan di masa mendatang. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat, baik secara akademik maupun praktis.

Surabaya, 26 Juni 2026



Dentissa Putri Widyanti

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran dukungan sosial sebagai variabel moderator dalam hubungan antara komitmen organisasi dan burnout pada karyawan wanita di Surabaya. Penelitian menggunakan desain survei kuantitatif dengan 384 responden dengan kriteria inklusi yang telah ditentukan. Data dikumpulkan menggunakan *Burnout Assessment Tool* (BAT), *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ), dan skala dukungan sosial. Selanjutnya dianalisis menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) pada program Jamovi. Hasil menunjukkan komitmen organisasi (Estimate = -0,898; $p < 0,001$) dan dukungan sosial (Estimate = -0,496; $p < 0,001$) masing-masing berhubungan negatif signifikan dengan burnout, dengan kedua variabel menjelaskan 25,7% variasi burnout ($R^2 = 0,257$). Namun, dukungan sosial tidak terbukti memoderasi hubungan antara komitmen organisasi dan burnout ($p = 0,950$), sehingga berperan sebagai prediktor langsung, bukan moderator. Temuan ini memberikan kontribusi empiris bagi psikologi industri dan organisasi serta menjadi dasar bagi organisasi dalam merancang strategi penguatan komitmen organisasi dan dukungan sosial secara terpisah untuk menurunkan risiko burnout pada karyawan wanita.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Burnout, Dukungan Sosial, Karyawan Wanita

ABSTRACT

This study aims to examine the role of social support as a moderator variable in the relationship between organizational commitment and burnout among female employees in Surabaya. The study used a quantitative survey design with 384 respondents with predetermined inclusion criteria. Data were collected using the Burnout Assessment Tool (BAT), the Organizational Commitment Questionnaire (OCQ), and the social support scale. Furthermore, data were analyzed using Moderated Regression Analysis (MRA) in the Jamovi program. The results showed that organizational commitment (Estimate = -0.898; $p < 0.001$) and social support (Estimate = -0.496; $p < 0.001$) were each significantly negatively related to burnout, with both variables explaining 25.7% of the variation in burnout ($R^2 = 0.257$). However, social support was not shown

to moderate the relationship between organizational commitment and burnout (p = 0.950), thus acting as a direct predictor, not a moderator. These findings provide empirical contributions to industrial and organizational psychology and provide a basis for organizations to design strategies to strengthen organizational commitment and social support separately to reduce the risk of burnout in female employees.

Keywords: *Organizational Commitment, Burnout, Social Support, Female Employees*

DAFTAR ISI

Halaman Judul i
Halaman Pernyataan tidak melakukan Penjiplakan ii
Halaman Persetujuan Pembimbing iii
Halaman Pengesahan Tim Penguji iv
Halaman Motto v
Kata Pengantar vi
Abstrak (Bahasa Indonesia) viii
Abstract (Bahasa Inggris) viii
Daftar Isi x
Daftar Tabel xiii
Daftar Gambar xiv
Daftar Lampiran xv
BAB I. Pendahuluan 1
A. Permasalahan 1
1. Latar Belakang Masalah 1
2. Perumusan Masalah 5
3. Keaslian Penelitian 6
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian 7
1. Tujuan Penelitian 7
2. Manfaat Penelitian 9
BAB II. Tinjauan Pustaka 10
A. Variabel Y : Burnout 10
1. Definisi Burnout 9
2. Dimensi Burnout 11
3. Faktor yang Mempengaruhi Burnout 12
B. Variabel X : Komitmen Organisasi 15
1. Definisi Komitmen Organisasi 15
2. Dimensi Komitmen Organisasi 17
3. Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi 18

C. Variabel Moderator (Z) : Dukungan Sosial 20
1. Definisi Dukungan Sosial 20
2. Dimensi Dukungan Sosial 22
3. Faktor yang mempengaruhi Dukungan Sosial 23
D. Kerangka Konseptual 25
E. Hipotesis Penelitian 27

BAB III. Metode Penelitian 28

A. Jenis / Desain Penelitian 28
B. Subyek Penelitian 29
1. Populasi 29
2. Sampel Penelitian 29
C. Variabel Penelitian dan Pengukurannya 30
1. Variabel Y: Burnout 30
a. Definisi Operasional 30
b. Pengembangan Alat Ukur 31
c. Uji Alat Ukur 32
1) Uji Validitas 32
2) Uji Reliabilitas 34
2. Variabel X : Komitmen Organisasi 35
a. Definisi Operasional 35
b. Pengembangan Alat Ukur 36
c. Uji Alat Ukur 38
1) Uji Validitas 38
2) Uji Reliabilitas 40
3. Variabel Z (Moderator): Dukungan Sosial 41
a. Definisi Operasional 41
b. Pengembangan Alat Ukur 42
c. Uji Alat Ukur 43
1) Uji Validitas 43
2) Uji Reliabilitas 45

D. Analisa Data dan Uji Prasyarat 46
1. Teknik Analisis Data 46
2. Uji Asumsi 46
a. Uji Normalitas 47
b. Uji Linearitas 47
c. Uji Multikolinearitas 49
d. Uji Heteroskedastisitas 50

BAB IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan 51

A. Pelaksanaan Penelitian 51
1. Orientasi Kancah 51
2. Data Demografi Partisipan 51
3. Data Deskiptif 52
4. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur 52
B. Hasil Uji Hipotesis 53
1. Korelasi Langsung antara Komitmen Organisasi (X) terhadap Burnout (Y) 53
2. Korelasi Dukungan Sosial (M) terhadap Burnout (Y) 54
3. Peran Dukungan Sosial (M) dalam Hubungan antara Komitmen Organisasi (X) terhadap Burnout (Y) 54
C. Pembahasan 55

BAB V. Simpulan dan Saran 59

A. Simpulan 59
B. Saran 60

Daftar Pustaka 62

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Kerangka Konseptual..... 25
Tabel 2. Blueprint alat ukur *Burnout Assessment Tool* (BAT)..... 32
Tabel 3. Hasil item valid dan gugur skala *Burnout Assessment Tool* (BAT)..... 34
Tabel 4. Blueprint alat ukur *Organizational Commitment Questionnare* (OCQ). 37
Tabel 5. Hasil item valid dan gugur alat ukur *Organizational Commitment Questionnare* (OCQ)..... 40
Tabel 6. Blueprint alat ukur Skala Dukungan Sosial..... 42
Tabel 7. Hasil item valid dan gugur skala dukungan sosial……..…... 45
Tabel 8. Hasil Uji Normalitas..... 47
Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas..... 49
Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas..... 50
Tabel 11. Hasil Uji Moderasi MRA — MedMod Bootstrap…….. 55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Scatter Plot Hubungan Komitmen Organisasi dengan Burnout..... 48
Gambar 2. Scatter Plot Hubungan Dukungan Sosial dengan Burnout 49

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran Alat Ukur yang Digunakan

a. Variabel Y (Burnout) 56

b. Variabel X : Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment Questionnaire* - OCQ) 57

c. Variabel Moderator : Skala Dukungan Sosial 59

2. Lampiran Tabulasi Data Uji Coba 61

a. Hasil Uji Coba Alat Ukur *Burnout Assessment Tool* (BAT) 61

b. Hasil Uji Coba Alat Ukur *Organizational Commitment Questionnaire*..... 64

c. Hasil Uji Coba Alat Ukur Skala Dukungan Sosial 68

3. Lampiran Hasil Analisis Data (Uji Asumsi) 71

4. Surat Permohonan Penelitian (dari Fakultas) 75

5. Surat Izin/Telah Melakukan Penelitian (dari Instansi) 75

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Burnout telah menjadi salah satu isu utama dalam dunia kerja modern yang semakin kompleks dan kompetitif. Meningkatnya tuntutan kinerja serta tekanan untuk selalu produktif menjadikan karyawan rentan mengalami stres kerja yang berkepanjangan. Burnout tidak hanya terjadi pada sektor tertentu, tetapi telah meluas di berbagai bidang pekerjaan, baik sektor publik maupun swasta (Demerouti et al., 2001; Maslach & Leiter, 2016). World Health Organization (2019) bahkan menetapkan burnout sebagai fenomena yang berkaitan dengan pekerjaan dalam *International Classification of Diseases* (ICD-11). Secara konseptual, burnout muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang dimiliki individu, sebagaimana dijelaskan dalam *Job Demands-Resources Model* (JD-R) oleh Demerouti et al. (2001). Ketidakseimbangan ini menghasilkan tiga gejala utama, yaitu kelelahan emosional *(emotional exhaustion)*, sikap sinis terhadap pekerjaan *(depersonalization)*, serta penurunan rasa pencapaian diri *(reduced personal accomplishment)* (Maslach & Jackson, 1981).

Dampak burnout tidak hanya dirasakan pada level individu, tetapi juga berdampak luas terhadap organisasi. Pada level individu, burnout dapat memicu gangguan kesehatan mental seperti stres kronis, kecemasan, hingga depresi, serta gangguan fisik berupa kelelahan berkepanjangan (Maslach & Leiter, 2016). Pada level organisasi, burnout berdampak pada menurunnya kinerja, produktivitas, dan kualitas kerja, serta meningkatnya absensi dan *turnover intention* (Halbesleben & Buckley, 2004). Dampak paling krusial adalah munculnya *disengagement* karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi yang mengganggu efektivitas dan keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang (Schaufeli et al., 2009). Oleh karena itu, burnout

menjadi indikator penting dalam menilai kesejahteraan psikologis karyawan sekaligus efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.

Selain faktor tuntutan kerja, burnout juga dipengaruhi oleh faktor psikologis organisasi, salah satunya adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan bentuk keterikatan psikologis individu terhadap organisasi yang mencerminkan sejauh mana individu mengidentifikasi diri, terlibat, dan memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (Meyer & Allen, 1991). Dalam konteks JD-R Model, komitmen organisasi berperan sebagai sumber daya psikologis internal *(personal resource)* yang membantu individu merespons tekanan kerja. Individu dengan komitmen tinggi cenderung memaknai tuntutan kerja sebagai tantangan yang dapat diatasi sehingga lebih mampu mengelola stres dan menurunkan risiko burnout. Sebaliknya, rendahnya komitmen organisasi menyebabkan individu lebih mudah mengalami kelelahan emosional, sikap sinis, serta penurunan rasa pencapaian diri (Maslach et al., 2001). Studi meta-analisis Lee & Ashforth (1996) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berkorelasi negatif dengan burnout, dan penelitian di rumah sakit Indonesia mempertegas bahwa komitmen organisasi merupakan variabel penting yang perlu dianalisis bersama faktor lain (Aulia & Rita, 2021). Meskipun demikian, komitmen organisasi sebagai sumber daya internal tidak selalu cukup untuk melindungi individu dari burnout.

Bakker & Demerouti (2007) menjelaskan bahwa dalam kondisi tuntutan kerja yang sangat tinggi, sumber daya internal saja tidak memadai jika tidak diimbangi sumber daya eksternal. Maslach & Leiter (2008) bahkan menyatakan bahwa individu yang sangat terikat pada pekerjaannya justru dapat mengalami kelelahan emosional yang lebih tinggi ketika terjadi ketidakseimbangan antara dirinya dan lingkungan kerja. Artinya, diperlukan faktor kontekstual lain yang dapat memperkuat atau memperlemah efektivitas komitmen organisasi dalam menurunkan burnout. Salah satu faktor kontekstual yang dinilai mampu berperan dalam hubungan ini adalah dukungan sosial. Dukungan sosial merujuk pada persepsi individu bahwa ia

memperoleh bantuan emosional, instrumental, informasional, maupun penghargaan dari orang-orang di sekitarnya, baik di tempat kerja maupun di luar pekerjaan (Eisenberger et al., 2002). Dalam kerangka JD-R Model, dukungan sosial dikategorikan sebagai *job resource*, yaitu sumber daya eksternal yang membantu individu mengurangi dampak tuntutan kerja. Penelitian Asri dkk. (2023) pada perawat menunjukkan bahwa dukungan sosial dari rekan kerja berkontribusi signifikan terhadap penurunan burnout, dan studi Talibo & Aziz (2024) di Manado mempertegas hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dan *burnout syndrome* ($p \leq 0{,}05$).

Lebih dari sekadar faktor pelindung langsung, dukungan sosial berpotensi berperan sebagai variabel moderator yang memengaruhi kekuatan hubungan antara komitmen organisasi dan burnout. Berdasarkan *buffering hypothesis* dari Cohen & Wills (1985), dukungan sosial berfungsi sebagai penyangga *(buffer)* yang melemahkan dampak negatif stres pada individu. Ketika karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi sekaligus dukungan sosial yang kuat dari rekan kerja, atasan, maupun keluarga, individu akan lebih mampu menghadapi tuntutan kerja secara adaptif sehingga risiko burnout semakin rendah. Sebaliknya, ketika dukungan sosial rendah, komitmen organisasi yang tinggi tidak selalu berfungsi optimal karena individu merasa harus terus memenuhi tuntutan organisasi tanpa dukungan memadai, kondisi yang justru dapat memperparah kelelahan emosional dan depersonalisasi. Hal ini dikonfirmasi oleh studi lintas negara pada perawat (N = 509) yang menunjukkan bahwa dukungan sosial memoderasi efek *job strain* terhadap burnout dan komitmen organisasi (Na Li et al., 2022).

Fenomena burnout pada karyawan wanita menjadi perhatian khusus karena sejumlah bukti empiris menunjukkan bahwa perempuan memiliki kerentanan yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Studi meta-analisis oleh Purvanova & Muros (2010) yang mencakup 183 penelitian dengan 409 *effect size* menemukan bahwa perempuan cenderung mengalami tingkat *emotional exhaustion* yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki, selaras dengan teori peran gender yang menyatakan bahwa perempuan lebih terbiasa

mengekspresikan kelelahan emosional sebagai respons terhadap tekanan. Temuan ini dipertegas oleh survei Naluri (2023) terhadap lebih dari 13.000 karyawan penuh waktu di lima negara Asia Tenggara, termasuk Indonesia, yang menemukan bahwa 60% karyawan wanita melaporkan tingkat burnout yang tinggi sebesar 1,25 kali lebih tinggi dibandingkan karyawan pria. Selain itu, studi lintas gender oleh Huang et al. (2020) pada 4.259 pekerja industri manufaktur di Taiwan menunjukkan bahwa meskipun tidak ada perbedaan signifikan pada tingkat *work-to-family conflict*, perempuan secara konsisten memiliki skor burnout yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Dari perspektif peran gender, Artz et al. (2022) dalam *Review of Economics of the Household* menegaskan bahwa perempuan lebih sering melaporkan kelelahan fisik dan emosional yang berkaitan dengan pekerjaan berbayar, dan bahwa pandangan tradisional mengenai peran perempuan dalam masyarakat secara signifikan memperbesar kesenjangan burnout berbasis gender ini.

Tingginya kerentanan burnout pada karyawan wanita tidak terlepas dari tekanan peran ganda yang mereka hadapi, yaitu tuntutan pekerjaan di organisasi sekaligus tanggung jawab domestik dan keluarga *(work-family conflict)*. Heras Recuero & Osca Segovia (2021) dalam *Journal of Work and Organizational Psychology* menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga merupakan prediktor utama *emotional exhaustion* pada perempuan, dan bahwa strategi *coping* emosional justru meningkatkan kedua dimensi burnout pada perempuan ketika konflik peran tinggi. Kossek et al. (2011) menambahkan bahwa kondisi ini semakin berat ketika organisasi belum menyediakan sistem kerja yang sensitif gender, seperti fleksibilitas kerja atau dukungan psikososial yang memadai. Di sisi lain, survei *Lean In* menunjukkan bahwa perempuan menanggung lima kali lebih banyak tanggung jawab pengasuhan anak dan pekerjaan rumah tangga dibandingkan laki-laki, sehingga tekanan kumulatif antara domain kerja dan keluarga menjadi jauh lebih besar bagi karyawan wanita (Thomas et al., 2020). Dalam konteks Indonesia, kondisi ini diperparah oleh ekspektasi budaya kolektivistik yang menempatkan perempuan sebagai penanggung jawab

utama urusan domestik, sehingga konflik peran yang dialami karyawan wanita bersifat lebih struktural dan berlapis (Hofstede, 2001).

Kajian mengenai burnout, komitmen organisasi, dan dukungan sosial telah banyak dilakukan tetapi masih terdapat beberapa kesenjangan yang belum terjawab. Pertama, sebagian besar penelitian sebelumnya menempatkan variabel-variabel tersebut sebagai prediktor langsung tanpa menguji mekanisme moderasi yang menjelaskan kondisi kapan dan bagaimana hubungan itu berubah kekuatannya (Halbesleben, 2006; Meyer et al., 2002). Kedua, dukungan sosial lebih sering diposisikan sebagai variabel independen, bukan sebagai moderator (Cohen & Wills, 1985). Ketiga, penelitian sebelumnya cenderung menggunakan sampel umum tanpa mempertimbangkan karakteristik spesifik karyawan wanita, yang memiliki kerentanan lebih tinggi terhadap burnout akibat peran ganda (Kossek et al., 2011; Allen et al., 2000). Keempat, sebagian besar studi dilakukan dalam konteks budaya Barat sehingga belum dapat digeneralisasikan pada budaya kolektivistik seperti Indonesia (Hofstede, 2001). Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mengkaji secara empiris peran dukungan sosial sebagai variabel moderator dalam hubungan antara komitmen organisasi dan burnout pada karyawan wanita di Surabaya. Pendekatan integratif ini sejalan dengan *buffering hypothesis* (Cohen & Wills, 1985) dan kerangka JD-R Model (Bakker & Demerouti, 2007). Fokus pada karyawan wanita dalam konteks budaya Indonesia memberikan kontribusi kontekstual yang spesifik, sehingga temuan penelitian diharapkan relevan secara teoritis bagi pengembangan kajian Psikologi Industri dan Organisasi, sekaligus relevan secara praktis bagi organisasi dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang responsif terhadap kebutuhan karyawan wanita.

2. Perumusan Masalah

Merujuk pada uraian latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara komitmen organisasi dan burnout pada karyawan wanita di Surabaya?
2. Apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial dan burnout pada karyawan wanita di Surabaya?
3. Apakah dukungan sosial dapat memoderasi hubungan antara komitmen organisasi dan burnout pada karyawan wanita di Surabaya?

3. Keaslian Penelitian

Penelitian mengenai burnout dalam konteks organisasi telah berkembang pesat dan menunjukkan bahwa burnout merupakan salah satu konsekuensi utama dari tekanan kerja yang berkepanjangan, dengan implikasi signifikan terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan. Sejumlah penelitian terdahulu telah mengidentifikasi berbagai faktor yang berkaitan dengan burnout, di antaranya komitmen organisasi dan dukungan sosial. Studi yang dikembangkan oleh John P. Meyer dkk. (2002) menegaskan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan berbagai outcome kerja, termasuk kesejahteraan psikologis karyawan, di mana individu dengan komitmen yang tinggi cenderung memiliki tingkat stres kerja yang lebih rendah. Di sisi lain, penelitian meta-analisis oleh Jonathon R. B. Halbesleben (2006) menunjukkan bahwa dukungan sosial berperan sebagai sumber daya psikologis yang penting dalam menurunkan tingkat burnout. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian tersebut masih cenderung menempatkan variabel-variabel tersebut sebagai prediktor langsung terhadap burnout, sehingga belum mampu menjelaskan mekanisme interaksi yang lebih kompleks antar variabel dalam konteks organisasi. Padahal, secara teoritis, berdasarkan hipotesis yang dikemukakan oleh Sheldon Cohen dan Thomas A. Wills (1985), dukungan sosial tidak hanya berperan sebagai faktor langsung, tetapi juga sebagai variabel moderator yang dapat memperlemah dampak negatif stres terhadap individu. Namun demikian, pengujian empiris terhadap peran moderasi dukungan sosial

dalam hubungan antara komitmen organisasi dan burnout masih relatif terbatas, khususnya dalam konteks psikologi industri dan organisasi.

Lebih lanjut, keterbatasan lain dalam penelitian sebelumnya adalah penggunaan sampel yang cenderung bersifat umum tanpa mempertimbangkan karakteristik spesifik kelompok tertentu, seperti karyawan wanita, yang dalam berbagai penelitian, termasuk oleh Ellen Ernst Kossek dkk. (2011), diketahui memiliki kerentanan lebih tinggi terhadap stres kerja dan burnout akibat tuntutan peran ganda antara pekerjaan dan keluarga. Sehingga sebagian besar penelitian tersebut dilakukan dalam konteks budaya Barat yang cenderung individualistik, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan pada konteks budaya kolektivistik seperti Indonesia yang memiliki karakteristik sosial dan nilai-nilai dukungan interpersonal yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mengintegrasikan komitmen organisasi, dukungan sosial, dan burnout dalam satu kerangka konseptual yang lebih komprehensif, serta secara spesifik menguji peran dukungan sosial sebagai variabel moderator dalam hubungan antara komitmen organisasi dan burnout pada karyawan wanita di Surabaya. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengisi kesenjangan empiris terkait mekanisme moderasi yang belum banyak diteliti, tetapi juga memberikan kontribusi kontekstual yang penting dalam memperkaya kajian psikologi industri dan organisasi, khususnya dalam setting budaya Indonesia.

B.Tujuan dan Manfaat Penelitian

3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai dinamika burnout pada karyawan wanita dengan menelaah peran faktor organisasi dan sosial yang memengaruhinya. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap tingkat burnout pada karyawan wanita, mengingat komitmen organisasi mencerminkan keterikatan psikologis individu

terhadap organisasi yang dapat memengaruhi cara individu merespons tekanan kerja. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menguji peran dukungan sosial dalam konteks pekerjaan, baik yang berasal dari rekan kerja, atasan, maupun lingkungan kerja secara umum, dalam kaitannya dengan tingkat burnout yang dialami karyawan.

Lebih lanjut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji peran dukungan sosial sebagai variabel moderator dalam hubungan antara komitmen organisasi dan burnout. Dengan kata lain, penelitian ini tidak hanya berfokus pada pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap burnout, tetapi juga berupaya mengidentifikasi apakah dukungan sosial dapat memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut. Hal ini menjadi penting untuk memahami kondisi-kondisi tertentu dimana komitmen organisasi memiliki pengaruh yang lebih kuat atau lebih lemah terhadap burnout, sehingga memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai mekanisme psikologis yang terjadi pada karyawan wanita.

Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan kajian psikologi industri dan organisasi, khususnya yang berkaitan dengan burnout, komitmen organisasi, dan dukungan sosial dalam konteks budaya Indonesia. Fokus pada karyawan wanita di Surabaya diharapkan dapat memberikan gambaran kontekstual yang lebih spesifik mengenai permasalahan yang dihadapi, terutama terkait dengan peran ganda dan tuntutan sosial yang melekat. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi teoritis, tetapi juga implikasi praktis bagi organisasi dalam merancang kebijakan dan intervensi yang lebih sensitif terhadap kebutuhan karyawan wanita guna mengurangi risiko burnout dan meningkatkan kesejahteraan kerja.

4. Manfaat Penelitian
    a. Manfaat Teoritis
        1. Memperkaya kajian Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya burnout.
        2. Menegaskan dukungan sosial sebagai variabel moderator, bukan hanya variabel bebas.
        3. Memberikan model konseptual yang lebih komprehensif tentang hubungan antara komitmen organisasi dan burnout.
        4. Mengisi research gap terkait fokus karyawan wanita dan konteks organisasi di Indonesia.
    b. Manfaat Praktis
        1. Memberi acuan kebijakan SDM yang lebih baik pada karyawan wanita.
        2. Membantu organisasi memahami bahwa komitmen tinggi tanpa dukungan sosial bisa memicu burnout.
        3. Menjadi dasar penyusunan lingkungan kerja suportif (atasan, rekan kerja, kebijakan).
        4. Referensi bagi praktisi psikologi industri dalam intervensi, konseling, dan pelatihan.
        5. Meningkatkan kesadaran pada karyawan wanita akan pentingnya dukungan sosial bagi kesehatan mental.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Variabel Y : Burnout

1. Definisi Burnout

Burnout merupakan istilah yang pertama kali diperkenalkan oleh Freudenberger (1974) untuk menggambarkan kondisi kelelahan fisik dan mental akibat tuntutan pekerjaan yang intens dan berkepanjangan. Konsep burnout kemudian dikembangkan secara sistematis oleh Maslach dan Jackson (1981) yang mendefinisikan burnout sebagai sindrom psikologis yang terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu *emotional exhaustion, depersonalization,* dan *reduced personal accomplishment*. Model tiga dimensi ini hingga kini menjadi landasan utama dalam penelitian burnout (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

Burnout dipahami sebagai respons terhadap stres kerja kronis yang cukup sulit untuk dikelola. Berbeda dengan stres kerja yang bersifat sementara, burnout berkembang secara bertahap akibat tekanan kerja yang terus-menerus tanpa adanya sumber daya pemulihan yang memadai (Schaufeli & Taris, 2005). Dengan demikian dalam perspektif *Job Demands–Resources Model* (JD-R), burnout muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya (*job resources*) (Bakker & Demerouti, 2007). Sejalan dengan hal itu, Schaufeli et al. (2020) dalam teorinya mengatakan bahwa *burnout* terdiri atas empat aspek utama, yaitu kelelahan (*exhaustion*), jarak mental terhadap pekerjaan (*mental distance*), gangguan kognitif (*cognitive impairment*), dan gangguan emosional (*emotional impairment*). Keempat aspek ini saling berkaitan dan menggambarkan kondisi kelelahan kerja secara menyeluruh, baik dari sisi fisik, psikologis, maupun perilaku.

Perkembangan konseptualisasi burnout terus berkembang seiring dengan meluasnya fenomena ini ke berbagai bidang pekerjaan. Kajian komprehensif yang diterbitkan dalam *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*

(2024) mendefinisikan burnout sebagai sindrom yang ditandai dengan kelelahan emosional (perasaan terkuras secara emosional oleh pekerjaan), depersonalisasi (respons negatif dan terpisah secara berlebihan terhadap pekerjaan maupun orang-orang yang dilayani), serta kurangnya pencapaian pribadi (perasaan tidak kompeten dan kurangnya pencapaian dalam bekerja). Maslach (2016) dalam ulasannya di *World Psychiatry* juga menegaskan bahwa burnout merupakan sindrom psikologis yang muncul sebagai respons berkepanjangan terhadap stres interpersonal kronis di tempat kerja, dengan tiga dimensi kunci yaitu kelelahan yang luar biasa, perasaan sinisme dari pekerjaan, serta rasa tidak efektif dan kurang pencapaian. Penting pula untuk dicatat bahwa burnout berbeda dengan depresi, meskipun keduanya memiliki tumpang tindih gejala; burnout bersifat spesifik terhadap konteks pekerjaan, sedangkan depresi bersifat lebih pervasif dan tidak terikat pada konteks tertentu (Maslach & Leiter, 2016). Pengakuan WHO (2019) yang menetapkan burnout dalam *International Classification of Diseases* (ICD-11) sebagai fenomena yang berkaitan dengan pekerjaan semakin memperkuat urgensi pemahaman mendalam mengenai burnout sebagai kondisi psikologis yang nyata dan memerlukan penanganan sistemik.

2. Dimensi Burnout

Mengacu pada kerangka konseptual yang dikonstruksi oleh Schaufeli et al. (2020), burnout terdiri atas empat dimensi utama yang saling berkaitan yaitu sebagai berikut :

1. *Exhaustion* (Kelelahan)

   Dimensi ini merepresentasikan kondisi kehilangan sumber daya energi pada individu baik secara fisik maupun psikologis sebagai konsekuensi dari akumulasi tuntutan pekerjaan yang melampaui kapasitas adaptif individu. Manifestasi klinis dari dimensi ini mencakup perasaan keletihan yang persisten pasca-aktivitas kerja,

hilangnya vitalitas, serta ketidakmampuan individu untuk memulihkan kondisi energi secara optimal dalam jangka waktu yang wajar.

2. *Mental Distance* (Jarak Mental)

   Dimensi ini merujuk pada kecenderungan individu untuk melakukan disengage secara psikologis terhadap peran dan lingkungan profesionalnya. Kondisi ini ditandai dengan munculnya sikap apatis, kehilangan motivasi, serta orientasi sinis terhadap tugas-tugas pekerjaan. Lebih lanjut, individu juga menampilkan tendensi untuk menarik diri dari interaksi sosial di lingkungan kerja sebagai mekanisme protektif terhadap stres yang dialami.

3. *Cognitive Impairment* (Gangguan Kognitif)

   Dimensi ini berkenaan dengan penurunan terhadap fungsi-fungsi kognitif yang secara langsung memengaruhi performa kerja individu yang ditunjukkan dalam bentuk menurunnya konsentrasi, gangguan memori jangka pendek, serta reduksi kemampuan berpikir analitis dan jernih. Kondisi tersebut pada akhirnya menghambat efektivitas individu dalam mengasimilasi informasi baru maupun mempertahankan atensi yang berkelanjutan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. *Emotional Impairment* (Gangguan Emosional)

   Dimensi ini mencerminkan disregulasi afektif yang dipicu oleh kelelahan kerja yang kronis. Individu yang mengalami dimensi ini menunjukkan ketidakstabilan emosi yang signifikan dan ditandai dengan reaksi berlebihan berupa kecenderungan marah, frustrasi, maupun afek depresif yang muncul tanpa stimulus yang proporsional. Kondisi ini sekaligus mengindikasikan melemahnya kapasitas regulasi emosi individu dalam konteks profesional.

3. Faktor yang mempengaruhi Burnout

   Burnout tidak terjadi secara tiba-tiba melainkan berkembang akibat interaksi kompleks antara berbagai faktor yang berasal dari lingkungan kerja maupun karakteristik individu. Pemahaman

mengenai faktor-faktor yang memengaruhi burnout menjadi penting untuk merancang intervensi yang tepat sasaran. Maslach dan Leiter (2016) dalam kajian komprehensifnya menegaskan bahwa burnout lebih merupakan fenomena organisasi daripada persoalan pribadi semata, sehingga faktor-faktor kontekstual di tempat kerja memainkan peran yang sangat signifikan dalam perkembangannya. Beban kerja yang berlebihan merupakan salah satu faktor organisasi paling konsisten yang dikaitkan dengan burnout. Maslach dan Leiter (2016) menjelaskan bahwa kelebihan beban kerja berkontribusi pada burnout dengan cara menguras kapasitas individu dalam memenuhi tuntutan pekerjaan. Ketika kondisi kelebihan beban berlangsung secara kronis, individu tidak memiliki kesempatan untuk beristirahat, pulih, dan memulihkan keseimbangan energi. Hal ini sejalan dengan kerangka *Job Demands-Resources Model (JD-R)* yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2007), di mana burnout terjadi ketika tuntutan pekerjaan yang tinggi tidak diimbangi oleh sumber daya yang memadai. Penelitian Juhnisa & Fitria (2020) pada karyawan PT PLN (Persero) di Indonesia menemukan bahwa beban kerja berlebih menjadi gejala burnout terbesar yang dilaporkan karyawan (82,2%), jauh melampaui faktor lainnya. Studi lain yang dilakukan oleh Nadapdap dkk. (2024) pada karyawan di Indonesia juga mengkonfirmasi bahwa beban kerja tinggi yang tidak terkelola dengan baik memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja melalui mediasi burnout. Kurangnya kontrol atau otonomi terhadap pekerjaan merupakan faktor organisasi kedua yang secara konsisten dikaitkan dengan burnout. Maslach dan Leiter (2016) menegaskan bahwa terdapat hubungan yang jelas antara rendahnya kontrol dan tingginya burnout. Sebaliknya, ketika karyawan memiliki kapasitas yang dirasakan untuk memengaruhi keputusan yang berdampak pada pekerjaan mereka, menjalankan otonomi profesional, dan memperoleh akses terhadap sumber daya yang diperlukan, hal tersebut berkaitan

dengan rendahnya tingkat burnout. Kontrol yang rendah terhadap pekerjaan menyebabkan individu merasa tidak berdaya dalam menghadapi tuntutan kerja, yang pada akhirnya memicu kelelahan emosional dan depersonalisasi. Dalam konteks model *person-job mismatch* yang dikembangkan oleh Leiter dan Maslach (1999), kontrol merupakan salah satu dari enam area utama ketidaksesuaian antara individu dan lingkungan kerja yang dapat memicu burnout, selain beban kerja, penghargaan, komunitas, keadilan, dan nilai. Semakin besar ketidaksesuaian dalam keenam area tersebut, semakin tinggi kemungkinan individu mengalami burnout. Kurangnya dukungan sosial dari atasan, rekan kerja, maupun lingkungan non-kerja juga merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap burnout. Penelitian kuantitatif yang dilakukan pada karyawan startup X di Indonesia (Jurnal Pendidikan dan Konseling, 2022) dengan melibatkan 169 responden menemukan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh signifikan terhadap burnout, di mana karyawan yang memperoleh dukungan sosial yang memadai menunjukkan tingkat burnout yang lebih rendah. Hal ini diperkuat oleh studi Nirmala dan Setiani (2024) yang menyimpulkan bahwa dukungan sosial baik dari rekan kerja maupun atasan berperan sebagai faktor pelindung yang mengurangi dampak stres kerja. Absennya dukungan sosial tidak hanya secara langsung meningkatkan kelelahan emosional, tetapi juga dapat memperlemah efektivitas sumber daya psikologis internal individu, termasuk komitmen organisasi, dalam melindungi individu dari burnout.

Karakteristik individu juga berperan dalam kerentanan seseorang terhadap burnout selain faktor-faktor di dalam organisasi. Bianchi dkk. (2020) melalui studi analisisnya menemukan bahwa faktor individu termasuk neurotisisme akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap burnout, bahkan lebih besar dari faktor-faktor pekerjaan itu sendiri. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa

determinan burnout perlu didekati secara relasional dan multiskala, yang mencakup dimensi individu, organisasi, dan sosial secara bersamaan. Selain itu, penelitian yang dikembangkan oleh Maslach dkk. (2024) pada *Frontiers in Psychology* mengkonfirmasi bahwa kesesuaian antara individu dan pekerjaan (*person-job fit*) berkorelasi negatif dengan burnout; semakin tinggi kesesuaian tersebut, semakin rendah tingkat burnout yang dialami individu.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa burnout dipengaruhi oleh interaksi antara faktor-faktor organisasi, faktor interpersonal serta faktor individu. Pada karyawan wanita, kompleksitas ini semakin meningkat karena adanya peran ganda antara pekerjaan dan keluarga. Apabila organisasi tidak menyediakan sumber daya pendukung yang memadai seperti dukungan sosial, fleksibilitas kerja, dan sistem penghargaan yang adil maka risiko burnout semakin meningkat. Dengan demikian, burnout dalam penelitian ini dipahami sebagai sindrom psikologis akibat stres kerja kronis yang ditandai oleh kelelahan emosional, sikap sinis terhadap pekerjaan, serta penurunan pencapaian diri, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor multidimensional tersebut. Pemahaman ini menjadi dasar untuk menganalisis bagaimana komitmen organisasi dan dukungan sosial berperan dalam memengaruhi tingkat burnout pada karyawan wanita.

B. Variabel X : Komitmen Organisasi

1. Definisi Komitmen Organisasi

Mowday, Porter, dan Steers (1982) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan, dan keterlibatan individu dalam, sebuah organisasi tertentu, yang ditandai oleh tiga karakteristik utama yaitu keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, kesiapan untuk mengerahkan upaya

yang cukup besar atas nama organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Sejalan dengan pandangan tersebut, Porter et al. (1974) memandang komitmen organisasi sebagai keterikatan afektif individu kepada organisasi melalui proses identifikasi dan internalisasi nilai-nilai organisasi. Berbeda dengan konseptualisasi awal yang berfokus pada dimensi tunggal, Meyer dan Allen (1991) memperluas pemahaman tentang komitmen organisasi dengan mengajukan model tiga komponen yang kini menjadi landasan teoretis paling dominan dalam literatur psikologi organisasi. Menurut Meyer dan Allen (1991) komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau mengakhiri keanggotaan dalam organisasi.

Lebih lanjut, Robbins dan Judge (2013) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kondisi di mana seorang karyawan memihak kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Dalam perspektif teori pertukaran sosial (Blau, 1964), komitmen organisasi dipahami sebagai produk dari hubungan timbal balik antara individu dan organisasi; ketika individu mempersepsikan bahwa organisasi menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya, individu akan cenderung membangun ikatan psikologis yang lebih kuat terhadap organisasi (Eisenberger et al., 2002). Dalam konteks penelitian ini, komitmen organisasi dipahami sebagai keadaan psikologis multidimensional yang mencerminkan keterikatan emosional, pertimbangan rasional, dan rasa kewajiban moral individu terhadap organisasinya, sebagaimana dirumuskan oleh Meyer dan Allen (1991). Komitmen organisasi diposisikan sebagai sumber daya psikologis internal dalam kerangka *Job Demands-Resources Model* (Bakker & Demerouti, 2007), yang berperan penting dalam mempengaruhi cara

individu merespons dan mengelola tekanan kerja, sehingga memiliki hubungan yang signifikan dengan tingkat burnout yang dialami karyawan.

2. Dimensi Komitmen Organisasi

Salah satu model paling berpengaruh adalah *Three-Component Model* dari Meyer dan Allen (1991), yang membagi komitmen organisasi menjadi tiga komponen. Menurut model ini, komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis yang mencerminkan hubungan individu dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Ketiga dimensi / komponen utama stersebut yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan (*continuance*), dan komitmen normatif.

Komitmen afektif menurut Meyer&Allen (1997) merujuk pada keterikatan emosional individu terhadap organisasi. Individu dengan komitmen afektif tinggi tetap bertahan dalam organisasi karena mereka ingin menjadi bagian dari organisasi tersebut. Mereka merasa bangga terhadap organisasi, mengidentifikasi diri dengan nilai dan tujuan organisasi, serta memiliki keterlibatan emosional yang positif terhadap pekerjaannya. Komitmen afektif sering dikaitkan dengan hasil kerja yang lebih adaptif, seperti kepuasan kerja tinggi, keterlibatan kerja, dan perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*). Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*) berkaitan dengan pertimbangan rasional mengenai biaya dan konsekuensi yang harus ditanggung jika meninggalkan organisasi. Individu dengan komitmen berkelanjutan tinggi akan bertahan karena mereka membutuhkan (*need to*) organisasi tersebut, misalnya karena pertimbangan finansial, keamanan kerja, atau kurangnya alternatif pekerjaan lain.

Selanjutnya yaitu komitmen normatif (*Normative Commitment*) merujuk pada perasaan kewajiban moral untuk tetap berada dalam organisasi. Individu bertahan karena mereka merasa seharusnya (*ought to*) tetap tinggal, misalnya karena loyalitas, nilai budaya, atau rasa hutang budi

terhadap organisasi yang telah memberikan kesempatan atau dukungan. Ketiga komponen ini dapat hadir secara bersamaan dalam diri individu dengan tingkat yang berbeda-beda. Selain model tiga komponen, komitmen organisasi menurut Blau (1964) dipahami dalam perspektif teori pertukaran sosial (*social exchange theory)* yaitu hubungan antara karyawan dan organisasi dipandang sebagai hubungan timbal balik. Ketika karyawan merasakan perlakuan yang adil, dukungan, dan penghargaan dari organisasi, mereka cenderung mengembangkan komitmen yang lebih kuat. Sebaliknya, ketika organisasi gagal memenuhi harapan karyawan, komitmen akan dapat menurun.

Komitmen organisasi memiliki implikasi penting terhadap kesejahteraan psikologis. Komitmen afektif dapat menjadi faktor protektif terhadap stres kerja karena meningkatkan makna kerja dan keterlibatan Namun, dalam kondisi tuntutan kerja tinggi, komitmen juga dapat menjadi sumber tekanan jika tidak diimbangi dengan dukungan yang memadai (Halbesleben, 2006). Oleh karena itu, hubungan antara komitmen organisasi dan burnout tidak bersifat sederhana, melainkan dipengaruhi oleh faktor lain seperti dukungan sosial. Komitmen organisasi memiliki implikasi penting terhadap kesejahteraan psikologis. Di satu sisi, komitmen afektif yang tinggi dapat berfungsi sebagai faktor protektif terhadap stres kerja karena individu memaknai pekerjaannya secara positif dan memiliki rasa memiliki terhadap organisasi (Meyer et al., 2002). Individu yang merasa terhubung secara emosional dengan organisasi cenderung lebih resilien dalam menghadapi tekanan kerja. Namun, dalam kondisi tuntutan kerja tinggi, komitmen juga dapat menjadi sumber tekanan jika tidak diimbangi dengan dukungan yang memadai (Halbesleben, 2006).

3. Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi tidak terbentuk secara tiba-tiba, melainkan merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor yang berasal dari

karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi itu sendiri. Sulistianingrum dan Mulyana (2024) dalam studi eksplorasinya menyimpulkan bahwa terdapat tiga kelompok faktor utama yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan, yaitu faktor individu, faktor pekerjaan, dan faktor organisasi.

Karakteristik individu memainkan peran penting dalam pembentukan komitmen organisasi. Menurut Mowday et al. (dalam Boon & Arumugam, 2006), faktor personal yang mempengaruhi komitmen organisasi mencakup karakteristik demografis seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, dan status perkawinan, serta karakteristik psikologis seperti kepribadian dan keterlibatan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja yang lebih panjang cenderung memiliki komitmen berkelanjutan yang lebih tinggi karena investasi yang telah ditanamkan dalam organisasi semakin besar (Sharma & Sinha, 2015). Selain itu, karakteristik kepribadian seperti kestabilan emosi dan kesesuaian nilai pribadi dengan nilai organisasi terbukti memiliki korelasi positif dengan tingkat komitmen organisasi karyawan (Meyer et al., 2002). Perspektif *Self-Determination Theory* oleh Deci & Ryan (2000) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi terhadap pekerjaan, yaitu merasa bahwa pekerjaan memenuhi kebutuhan psikologis dasarnya akan kompetensi, otonomi, dan keterhubungan, cenderung mengembangkan komitmen afektif yang lebih kuat terhadap organisasi. Hal ini diperkuat oleh penelitian Meyer dan Maltin (2010) yang menunjukkan bahwa komitmen afektif yang dilandasi oleh pemenuhan kebutuhan psikologis dasar berkontribusi pada kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Selanjutnya Meyer, Allen, dan Smith (1993) mengemukakan bahwa pengalaman kerja, termasuk persepsi terhadap dukungan, keadilan, dan makna pekerjaan, memiliki pengaruh yang kuat terhadap pembentukan komitmen afektif. Keseimbangan antara tuntutan kerja (*job demands*) dan sumber daya kerja (*job resources*) dalam kerangka *Job Demands-*

Resources Model (Bakker & Demerouti, 2007) juga mempengaruhi komitmen organisasi. Ketika karyawan memiliki akses terhadap sumber daya yang memadai untuk memenuhi tuntutan kerja, mereka cenderung mengembangkan keterikatan yang lebih positif terhadap organisasi.

Faktor-faktor yang bersumber dari organisasi juga merupakan prediktor yang kuat bagi komitmen organisasi karyawan. Dessler (1994) mengidentifikasi bahwa faktor organisasi yang memengaruhi komitmen mencakup sistem penghargaan, kepemimpinan, budaya organisasi, dan kebijakan manajemen sumber daya manusia. Didalam kerangka teori pertukaran sosial (Blau, 1964), ketika organisasi memberikan dukungan, penghargaan, dan perlakuan yang adil kepada karyawan, karyawan akan merespons dengan mengembangkan komitmen yang lebih kuat sebagai bentuk timbal balik. Dukungan organisasi yang merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi komitmen afektif karyawan (Eisenberger et al., 1986; 2002). Hal ini mencerminkan sejauh mana karyawan meyakini bahwa organisasi menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya. Penelitian Eisenberger et al. (2002) menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang tinggi berkontribusi pada peningkatan komitmen afektif melalui mekanisme norma timbal balik, di mana karyawan yang merasa didukung organisasinya cenderung menunjukkan keterlibatan dan loyalitas yang lebih tinggi.

C. Variabel Moderator (Z) : Dukungan Sosial

1. Definisi Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan salah satu konstruk psikologis yang paling banyak diteliti dalam kaitannya dengan kesejahteraan individu dan kesehatan mental. Secara konseptual, dukungan sosial dapat didefinisikan dari berbagai perspektif yang saling melengkapi. Cobb (1976) mendefinisikan dukungan sosial sebagai informasi yang membuat seorang individu untuk percaya bahwa ia diperhatikan, dicintai, dihargai dan bernilai, serta menjadikan bagian dari anggota dari jaringan sosial. Definisi

ini menekankan aspek persepsi subjektif individu terhadap ketersediaan dukungan dari lingkungannya.

Sarafino (2006) mendefinisikan dukungan sosial sebagai kenyamanan, perhatian, penghargaan, atau bantuan yang diterima individu dari orang lain atau kelompok. Definisi ini mencakup dimensi emosional dan instrumental dari dukungan sosial. Senada dengan hal tersebut, King (2012) mengartikan dukungan sosial sebagai informasi atau umpan balik dari orang lain yang menunjukkan bahwa seseorang dicintai dan diperhatikan, dihargai dan dihormati, serta dilibatkan dalam jaringan komunikasi dan kewajiban yang bersifat timbal balik. Rook (1985, dalam Smet, 1994) memandang dukungan sosial sebagai salah satu fungsi pertalian sosial yang menggambarkan tingkat dan kualitas umum dari hubungan interpersonal, yang secara aktif melindungi individu dari konsekuensi negatif stres.

Cohen dan Wills (1985) mendefinisikan dukungan sosial sebagai sumber daya interpersonal yang dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan berfungsi sebagai pelindung (*buffer*) terhadap dampak negatif stres. Cohen dan Wills (1985) mengemukakan dua model utama untuk menjelaskan mekanisme kerja dukungan sosial, yaitu yang pertama *direct effect model* (model efek langsung), dimana dukungan sosial secara langsung meningkatkan kesejahteraan psikologis individu tanpa harus melalui kondisi stres terlebih dahulu dan yang kedua yaitu *buffering hypothesis* (hipotesis penyangga), dimana dukungan sosial berfungsi sebagai penyangga yang melemahkan dampak negatif stres terhadap kesehatan dan kesejahteraan individu.

Gottlieb (dalam Smet, 1994) mendefinisikan dukungan sosial dalam konteks organisasi dan dunia kerja yaitu sebagai informasi atau nasehat verbal maupun non-verbal, bantuan nyata, atau tindakan yang didapatkan karena kehadiran orang lain dan memiliki manfaat emosional atau efek perilaku bagi pihak penerima. Eisenberger et al. (2002) secara khusus memperkenalkan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi

menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya, yang merupakan bentuk spesifik dari dukungan sosial dalam konteks pekerjaan. Dalam kerangka *Job Demands-Resources Model* (Bakker & Demerouti, 2007), dukungan sosial dikategorikan sebagai job resource, yaitu aspek pekerjaan yang membantu individu mencapai tujuan kerja, mengurangi tuntutan kerja, dan merangsang pertumbuhan serta perkembangan pribadi. Dalam penelitian ini, penulis mengadopsi definisi dukungan sosial dari Sarafino & Smith (2017) yang dipahami sebagai pandangan seorang individu mengenai ketersediaan dan kualitas bantuan yang diterima dari lingkungan sosialnya, baik yang berasal dari rekan kerja, atasan, maupun keluarga, yang dapat membantu individu dalam menghadapi tekanan kerja.

2. Dimensi Dukungan Sosial

Mengacu pada Sarafino & Smith (2017), bentuk-bentuk dukungan sosial dalam literaturnya dibagi menjadi empat kategori utama. Pertama, dukungan emosional, yaitu ditunjukkan dengan indikator seperti mendapat perhatian dan empati, merasa didengarkan serta ada kepedulian dari orang lain sehingga membuat individu merasa dihargai dan dipahami. Kedua yaitu dukungan instrumental yang berupa bantuan langsung dalam bentuk tindakan atau sumber daya dan lebih bersifat nyata / langsung seperti dukungan tenaga dalam membantu menyelesaikan tugas serta fasilitas yang disediakan dari lingkungan kerja. Ketiga, dukungan informasional, yaitu pemberian saran, nasehat, masukan, atau informasi yang membantu individu memahami dan mengatasi situasi yang dihadapi. Keempat, dukungan penghargaan (*appraisal support*), yaitu berupa pujian positif atas kinerja, pengakuan dari atasan dan lingkungan sehingga individu merasa lebih dihargai dan diperhatikan, hal ini dapat meningkatkan rasa kepercayaan diri dan harga diri individu

Menurut (Zimet et al, 1988) dukungan sosial didapatkan dari tiga sumber diantaranya yang pertama yaitu dukungan keluarga (*family support*) yaitu bantuan yang datang dari keluarga dalam membantu menemukan solusi atas permasalahan yang individu alami. Kedua yaitu

dukungan teman (*friend support*) yaitu bantuan yang datangnya dari teman dalam memberikan informasi yang bermanfaat atau sekadar memberi hiburan. Ketiga yaitu dukungan yang bersumber dari orang-orang tertentu (*significant others*), dimana bantuan ini diberikan oleh orang-orang berharga yang memiliki peran penting dalam hidup seseorang sehingga dapat menimbulkan rasa aman, nyaman dan merasa dicintai.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, peneliti akan menggunakan dimensi yang mengacu pada Sarafino & Smith (2017), bahwa dukungan sosial merupakan suatu bentuk bantuan yang terdiri dari dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasional serta dukungan berupa penghargaan.

3. Faktor yang mempengaruhi Dukungan Sosial

Ketersediaan dan kualitas dukungan sosial yang diterima individu tidak terjadi secara merata, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang bersumber dari dalam diri individu, dari lingkungan sosialnya, maupun dari karakteristik organisasi tempat individu bekerja. Pemahaman terhadap faktor-faktor ini penting untuk menjelaskan mengapa sebagian karyawan lebih rentan mengalami burnout dibandingkan karyawan lainnya, bahkan ketika berada dalam kondisi tuntutan kerja yang serupa.

Stanley (2007) mengidentifikasi beberapa faktor internal yang mempengaruhi dukungan sosial, di antaranya: kebutuhan fisik, kebutuhan psikologis individu, serta kemampuan sosial individu dalam membangun dan mempertahankan hubungan interpersonal. Kepribadian merupakan salah satu faktor internal yang paling berpengaruh. Faktor internal lainnya adalah persepsi individu terhadap ketersediaan dukungan sosial itu sendiri. Sarafino (2011) menekankan bahwa dukungan sosial yang paling berpengaruh bagi kesejahteraan individu bukanlah dukungan yang secara objektif tersedia, melainkan dukungan yang dipersepsikan *(perceived social support),* yaitu keyakinan individu bahwa jika dibutuhkan, dukungan tersebut dapat diperoleh.

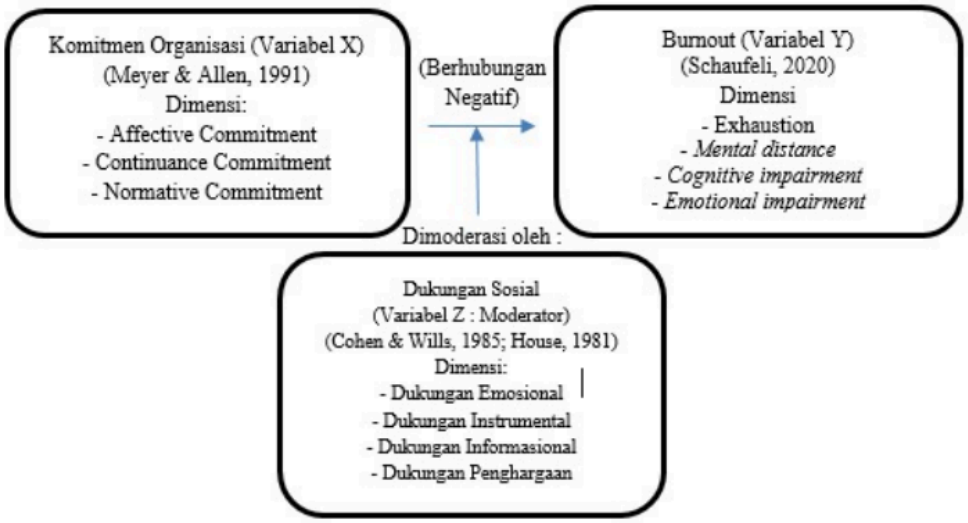
Kualitas hubungan interpersonal antara individu dan orang-orang di sekitarnya merupakan faktor penentu utama dari ketersediaan dukungan sosial. Dukungan yang diterima melalui sumber yang memiliki kedekatan emosional yang lebih dalam dan hubungan yang bersifat timbal balik akan lebih bermakna dan efektif dibandingkan dukungan dari sumber yang bersifat formal semata (Stanley, 2007). Dalam konteks pekerjaan, kualitas hubungan antara karyawan dengan atasan dan rekan kerja sangat menentukan seberapa besar dukungan sosial yang dapat diperoleh.

Iswanto dan Agustina (2016) menyatakan bahwa dukungan sosial di tempat kerja dihasilkan dari interaksi pribadi yang melibatkan aspek emosi, penilaian, informasi, dan instrumen, sehingga dapat mengurangi beban yang diterima seseorang. Ini berarti bahwa frekuensi, kedalaman, dan kualitas interaksi sosial di lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi tingkat dukungan sosial yang dipersepsikan karyawan. Lingkungan kerja yang mendorong komunikasi terbuka, kolaborasi, dan hubungan interpersonal yang hangat akan secara natural menghasilkan ekosistem dukungan sosial yang lebih kaya dan bermakna bagi karyawan (Laksono & Wilasittha, 2021).

Karakteristik organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap ketersediaan dan kualitas dukungan sosial yang dapat diperoleh karyawan. Kebijakan dan budaya organisasi yang mendukung merupakan faktor kunci yang menciptakan iklim di mana dukungan antar anggota organisasi dapat tumbuh dan berkembang. Organisasi yang secara aktif mengedepankan nilai-nilai kolaborasi, keterbukaan, dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan akan menciptakan lingkungan di mana dukungan sosial mengalir secara natural antar anggotanya. Caplan et al. (1980) menegaskan bahwa dukungan dari atasan merupakan salah satu sumber dukungan sosial terpenting dalam konteks kerja, yang memiliki reliabilitas tinggi dalam memprediksi tingkat stres dan burnout karyawan.

D. Kerangka Konseptual

Tabel 1. Kerangka Konseptual



Kerangka berpikir pada penelitian ini berlandaskan pada pemikiran bahwa kondisi psikologis karyawan dalam suatu organisasi terbentuk melalui interaksi kompleks antara komitmen yang dimiliki individu terhadap organisasinya, tingkat burnout yang dialaminya, serta seberapa besar dukungan sosial yang diperolehnya dari lingkungan kerja. Komitmen organisasi sebagai variabel independen (X) dikonseptualisasikan mengacu pada teori Meyer dan Allen (1991) yang membaginya ke dalam tiga dimensi, yakni *affective commitment* yang mencerminkan keterikatan emosional dan identifikasi diri karyawan terhadap organisasi, *continuance commitment* yang menggambarkan pertimbangan rasional atas biaya yang akan ditanggung apabila meninggalkan organisasi, serta *normative commitment* yang bersumber dari rasa kewajiban moral untuk tetap loyal kepada organisasi. Ketiga dimensi ini secara bersama-sama membentuk ikatan psikologis yang mendalam antara karyawan dan tempat ia bekerja. Burnout sebagai variabel dependen (Y) dikonseptualisasikan mengacu pada Schaufeli (2020) yang mencakup empat dimensi, yaitu *exhaustion* sebagai kondisi kelelahan fisik dan emosional yang kronis akibat paparan stres kerja berkepanjangan, *mental distance* sebagai sikap menjauh dan apatisme terhadap pekerjaan, *cognitive impairment* sebagai penurunan

kemampuan berpikir, berkonsentrasi, dan mengambil keputusan, serta *emotional impairment* sebagai ketidakmampuan meregulasi emosi secara adaptif di lingkungan kerja. Keempat dimensi ini saling memperkuat dan membentuk siklus negatif yang apabila tidak diintervensi akan berdampak serius pada kinerja, keterlibatan, dan retensi karyawan.

Hubungan antara komitmen organisasi dan burnout dalam penelitian ini dihipotesiskan bersifat negatif, artinya semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, terutama yang berdimensi afektif maka semakin rendah kemungkinan ia mengalami burnout, sebab karyawan yang berkomitmen tinggi cenderung memaknai pekerjaannya secara lebih dalam, memiliki ketahanan psikologis yang lebih kuat, serta memiliki kejelasan peran dan tujuan yang terbukti secara konsisten menjadi faktor protektif terhadap burnout. Namun demikian, penelitian ini tidak hanya mengkaji hubungan langsung antara kedua variabel tersebut, melainkan juga mempertimbangkan peran dukungan sosial sebagai variabel moderator (Z) yang dikonseptualisasikan berdasarkan Cohen dan Wills (1985) serta House (1981), yang mencakup empat dimensi yaitu dukungan emosional berupa empati dan rasa didengarkan, dukungan instrumental berupa bantuan nyata dan konkret dalam pekerjaan, dukungan informasional berupa saran, panduan, dan umpan balik yang relevan, serta dukungan penghargaan berupa pengakuan dan apresiasi atas kontribusi karyawan; sebagai moderator, dukungan sosial dihipotesiskan mampu mengubah kekuatan hubungan antara komitmen organisasi dan burnout, di mana karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi sekaligus menerima dukungan sosial yang memadai akan memiliki risiko burnout yang jauh lebih rendah dibandingkan mereka yang berkomitmen tinggi namun minim dukungan, karena dukungan sosial berfungsi sebagai buffer psikologis yang mengamplifikasi ketahanan yang sudah dibangun oleh komitmen sekaligus menambah lapisan perlindungan tambahan ketika tekanan kerja meningkat, dan interaksi antara kedua variabel ini (X × Z) akan diuji secara statistik melalui analisis regresi moderasi untuk membuktikan bahwa

pengaruh komitmen organisasi terhadap burnout tidak bersifat seragam melainkan bergantung pada tingkat dukungan sosial yang diterima karyawan.

Dengan demikian, kerangka berpikir ini secara menyeluruh memposisikan burnout bukan sebagai kondisi yang tak terelakkan, melainkan sebagai fenomena yang dapat diprediksi dan diintervensi melalui penguatan komitmen organisasi yang didukung oleh ekosistem dukungan sosial yang optimal, sehingga temuan penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis sekaligus implikasi praktis bagi manajemen organisasi dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih holistik dan berkelanjutan.

E. Hipotesis Penelitian

H1: Terdapat hubungan antara komitmen organisasi dan burnout pada karyawan wanita.

H2: Terdapat hubungan antara dukungan sosial dan burnout pada karyawan wanita.

H3: Dukungan sosial memoderasi hubungan antara komitmen organisasi dan burnout pada karyawan wanita.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis / Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional dan *moderated regression analysis* (MRA). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan dan interaksi antar variabel secara empiris melalui pengumpulan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik (Creswell, 2014). Menurut Creswell (2014), penelitian kuantitatif merupakan pendekatan untuk menguji teori objektif dengan cara menguji hubungan antar variabel yang dapat diukur menggunakan instrumen, sehingga data yang diperoleh dapat dianalisis secara statistik. Lebih lanjut, desain korelasional digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel komitmen organisasi (variabel X) dan burnout (variabel Y), serta menguji peran dukungan sosial sebagai variabel moderator yang memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut.

Selain itu, penelitian ini menggunakan desain survei yaitu pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan wanita di Surabaya. Menurut John W. Creswell (2014), desain survei digunakan untuk menggambarkan sikap, opini, atau karakteristik suatu populasi melalui pengambilan sampel, serta memungkinkan peneliti untuk melakukan generalisasi temuan penelitian terhadap populasi yang lebih luas.

Penelitian ini juga bersifat *cross-sectional,* yaitu data dikumpulkan pada satu waktu tertentu. Teknik analisis yang digunakan adalah *Moderated Regression Analysis* (MRA) atau analisis regresi berganda serta model dalam penelitian ini akan menguji apakah koefisien regresi antara komitmen organisasi dan burnout berbeda-beda bergantung pada tingkat dukungan sosial yang diterima oleh responden.

B. Subyek Penelitian

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini ditentukan dengan kriteria yaitu (a) karyawan berjenis kelamin wanita, (b) merupakan karyawan aktif di Surabaya, (c) memiliki masa kerja minimal satu tahun, dan (d) bersedia menjadi responden. Berdasarkan data registrasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Surabaya tahun 2023, jumlah penduduk perempuan di Kota Surabaya tercatat sebanyak 1.518.928 jiwa, yang merupakan 50,47% dari total penduduk kota sebesar 3.009.286 jiwa. Mengacu pada data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2024 yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Surabaya, total penduduk bekerja di Kota Surabaya mencapai 1,55 juta orang. Dengan mempertimbangkan proporsi perempuan di sektor formal sebesar 36,32% (BPS, 2024), diperkirakan jumlah karyawan wanita yang bekerja di Kota Surabaya berkisar lebih dari 600.000 orang. Populasi tersebut tersebar di berbagai sektor, di antaranya sektor jasa dan perdagangan (76,13%), industri/manufaktur (23,38%), dan sektor lainnya (0,49%).

2. Sampel Penelitian

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Lemeshow. Pemilihan Rumus Lemeshow dalam penelitian ini didasarkan pada beberapa pertimbangan ilmiah. Pertama, rumus ini tidak memerlukan nilai populasi (N) yang pasti, sehingga sangat tepat digunakan untuk populasi yang sangat besar dan tidak terbatas seperti karyawan wanita se-Kota Surabaya yang jumlahnya mencapai lebih dari 600.000 orang. Kedua, hasil perhitungan dengan rumus ini menghasilkan ukuran sampel yang konservatif (384 responden) sehingga lebih aman dari sisi representativitas data. Ketiga, metode ini telah banyak digunakan dalam penelitian-penelitian di bidang sosial, kesehatan masyarakat, dan manajemen sumber daya manusia (Lemeshow et al., 1997; Sugiyono, 2022). Adapun rumus Lemeshow yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$n = Z^2 \times p \times q / e^2$$

Keterangan:

- n = Jumlah sampel yang diperlukan
- Z = Nilai distribusi normal baku pada tingkat kepercayaan tertentu
- p = Estimasi proporsi populasi (0,5 untuk variasi maksimum)
- q = 1 − p = 0,5
- e = Margin of error yang ditoleransi (5% = 0,05)

Penelitian ini menggunakan perhitungan Rumus Lemeshow dengan tingkat kepercayaan 95% dan margin of error 5%, diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5 / (0,05)^2$$

$$n = 3,8416 \times 0,25 / 0,0025$$

$$n = 0,9604 / 0,0025$$

$$n = 384,16 \approx 384 \text{ responden}$$

Dengan demikian, jumlah sampel minimum yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah sebanyak 384 responden. Angka ini merupakan angka minimum yang diperlukan agar sampel dapat merepresentasikan populasi karyawan wanita yang aktif bekerja di Surabaya secara valid dan reliabel.

C. Variabel Penelitian dan Pengukurannya

1. Variabel Y: Burnout

a. Definisi Operasional

Burnout dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kondisi kelelahan psikologis yang dialami individu sebagai respons berkepanjangan terhadap tekanan emosional dan interpersonal kronis di tempat kerja, yang berdampak pada menurunnya fungsi kognitif, emosional, dan motivasional individu dalam menjalankan pekerjaannya. Konsep burnout dalam penelitian ini mengacu pada model yang dikembangkan oleh Schaufeli, De Witte, dan Desart (2020), yang mendefinisikan burnout sebagai kondisi multidimensional yang terdiri dari empat dimensi utama, yaitu *exhaustion*

(kelelahan), *mental distance* (jarak mental), *cognitive impairment* (gangguan kognitif), dan *emotional impairment* (gangguan emosional).

Secara operasional, burnout diukur berdasarkan persepsi karyawan wanita terhadap pengalaman kelelahan dan respons psikologis mereka dalam konteks pekerjaan. Dimensi *exhaustion* menggambarkan kondisi kehilangan energi secara fisik maupun mental akibat tuntutan pekerjaan yang berkepanjangan, yang ditandai dengan perasaan lelah secara fisik dan mental saat bekerja, kekurangan energi untuk memulai aktivitas kerja di pagi hari, serta perasaan terkuras setelah menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Dimensi *mental distance* mencerminkan kecenderungan individu untuk menjauhkan diri secara psikologis dari pekerjaannya, yang ditandai dengan menurunnya antusiasme dan minat terhadap pekerjaan, munculnya sikap tidak peduli dan sinis terhadap makna pekerjaan, serta keengganan yang kuat dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. Dimensi *cognitive impairment* menggambarkan penurunan fungsi kognitif individu yang berkaitan dengan pekerjaan, yang ditandai dengan kesulitan untuk tetap fokus dan berkonsentrasi, menurunnya kemampuan berpikir jernih, serta meningkatnya frekuensi lupa dan mudah terganggu oleh hal-hal di luar pekerjaan. Sementara itu, dimensi *emotional impairment* menggambarkan gangguan pada regulasi emosi individu dalam konteks kerja, yang ditandai dengan perasaan mudah tersinggung, bereaksi secara berlebihan terhadap situasi yang tidak sesuai harapan, serta ketidakmampuan untuk mengendalikan emosi di lingkungan kerja.

b. Pengembangan Alat Ukur

Instrumen penelitian ini mengadopsi dengan menggunakan skala *Burnout Assessment Tool* (BAT) versi Indonesia oleh Christina et al. (2022) yang terdiri atas 23 item dengan menggunakan skala Likert 5 poin berbasis frekuensi, mulai dari 1 = sangat tidak sesuai, 2 = kurang sesuai, 3 = cukup sesuai, 4 = sesuai, dan 5 = sangat sesuai. Semakin tinggi skor burnout, semakin tinggi tingkat burnout yang dialami responden. Dengan

demikian, definisi operasional burnout dalam penelitian ini menegaskan bahwa burnout merupakan kondisi psikologis yang kompleks dan multidimensional, yang mencerminkan ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan individu dalam mengelola tekanan tersebut, serta berperan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan dimoderasi oleh dukungan sosial pada karyawan wanita.

Tabel 2. Blueprint alat ukur *Burnout Assessment Tool* (BAT)

Dimensi	Indikator	Item		Jumlah
		Favorable	*Unfavorable*	Item
Exhaustion	Kelelahan fisik dan mental	1,2,4,5,6,7,8	3	8
Mental Distance	Sikap sinis dan menjauh dari pekerjaan	10,11,12	9,13	5
Cognitive Impairment	Gangguan konsentrasi dan focus	14,15,16,17,18	-	5
Emotional Impairment	Ketidakstabilan emosi	19,20,21,22,23	-	5
Total		20	3	23

c. Uji Alat Ukur

1) Uji Validitas

Validitas instrumen *Burnout Assessment Tool* (BAT) telah diuji oleh Christina et al. (2022) melalui analisis butir berbasis pendekatan reliabilitas konsistensi internal pada sampel 71 karyawan di perusahaan teknologi informasi di Indonesia. Pengujian validitas butir dilakukan dengan melihat nilai daya beda butir (*corrected item-total correlation*), di mana suatu butir dinyatakan memiliki daya beda yang baik apabila nilai

korelasinya > 0,300 (Hair et al., 2010). Hasil analisis menunjukkan bahwa dari total 23 butir yang membentuk empat dimensi BAT, sebanyak 21 butir memiliki daya beda yang memadai. Secara rinci, seluruh butir pada dimensi *mental distance* memiliki nilai daya beda dalam rentang 0,316 hingga 0,711, dimensi *cognitive impairment* dalam rentang 0,475 hingga 0,745, serta dimensi *emotional impairment* dalam rentang 0,566 hingga 0,813. Terdapat 2 butir pada dimensi *exhaustion* yang memiliki nilai daya beda di bawah 0,300, namun hal ini dijelaskan oleh peneliti sebagai akibat dari karakteristik spesifik sampel dan tidak menggugurkan kelayakan instrumen secara keseluruhan. Selain itu, hasil analisis korelasi antar dimensi menunjukkan bahwa keempat dimensi yaitu *exhaustion*, *mental distance*, *cognitive impairment*, dan *emotional impairment* yang masing-masing berkorelasi kuat dengan skor total burnout dengan nilai r mendekati atau melebihi 0,800, yang mengindikasikan bahwa setiap dimensi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap konstruk burnout secara keseluruhan.

Lebih lanjut pada penelitian ini, uji coba dilakukan dalam satu putaran karena seluruh item telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas sejak pengujian pertama sehingga tidak diperlukan eliminasi item, putaran ulang dan dilakukan pada 100 responden karyawan wanita sesuai dengan konstruk teoretis yang mendasarinya (Sugiyono, 2022) karena seluruh item menunjukkan nilai diskriminasi yang memadai dan tidak ada item yang gugur dan didapatkan bahwa hasil pengujian validitas konstruk melalui *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) menunjukkan bahwa model empat faktor yang terdiri atas *exhaustion, mental distance, cognitive impairment,* dan *emotional impairment* didukung oleh data empiris. Seluruh indikator pada masing-masing dimensi memiliki factor loading yang signifikan dengan nilai $p < .001$. Pada dimensi e*xhaustion, standardized loading* berkisar antara 0.394 sampai 0.640, pada dimensi *mental distance* berkisar antara 0.490 sampai 0.633, pada dimensi *cognitive impairment* berkisar antara 0.579 sampai 0.738, sedangkan pada dimensi *emotional impairment*

berkisar antara 0.493 sampai 0.588. Temuan ini menunjukkan bahwa seluruh item merupakan indikator yang relevan dalam mengukur konstruk burnout sesuai dengan dimensi teoritisnya. Dari sisi kelayakan model, CFA menghasilkan nilai $\chi^2 = 259$, $df = 224$, dan $p = .054$, dengan indeks fit berupa CFI sebesar 0.954, TLI sebesar 0.948, SRMR sebesar 0.0578, dan RMSEA sebesar 0.0395 dengan interval kepercayaan 90% sebesar 0.00 hingga 0.0594. Secara keseluruhan, indikator-indikator *goodness of fit* tersebut menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kecocokan yang baik dengan data. Oleh karena itu, model pengukuran empat dimensi pada instrumen burnout dapat dinyatakan layak dan dapat digunakan pada tahap analisis berikutnya.

Berikut rangkuman hasil item valid dan gugur skala *Burnout Assessment Tool* (BAT) pada uji validitas menggunakan program software Jamovi 2.7.31 dapat dilihat pada tabel 3:

Dimensi	Indikator	Item	
		Valid	*Gugur*
Exhaustion	Kelelahan fisik dan mental	1,2,3,4,5,6,7,8	-
Mental Distance	Sikap sinis dan menjauh dari pekerjaan	9,10,11,12,13	-
Cognitive Impairment	Gangguan konsentrasi dan fokus	14,15,16,17,18	-
Emotional Impairment	Ketidakstabilan emosi	19,20,21,22,23	-

2) Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas instrumen burnout yang dilakukan oleh Christina et al. (2022) menunjukkan koefisien *Cronbach's Alpha* keseluruhan sebesar α = 0,931, yang tergolong sangat reliabel dan jauh melampaui ambang batas

reliabilitas yang disyaratkan yaitu $\alpha \geq 0{,}70$ (Nunnally & Bernstein, 1994). Lebih lanjut pada penelitian ini, dilakukan uji coba ulang oleh peneliti sebanyak 100 karyawan secara random sesuai dengan konstruk teoretis yang mendasarinya (Sugiyono, 2022) dan didapatkan hasil bahwa pada uji reliabilitas, instrumen burnout menunjukkan konsistensi internal yang sangat baik. Hal ini terlihat dari nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0.923 dan *McDonald's omega* sebesar 0.923. Nilai tersebut menandakan bahwa item-item dalam instrumen memiliki homogenitas yang tinggi dalam mengukur konstruk yang sama. Dengan demikian, instrumen burnout pada penelitian ini dapat dinyatakan memiliki kualitas pengukuran yang baik karena didukung oleh daya diskriminasi item yang memadai, validitas konstruk yang terkonfirmasi, dan reliabilitas yang sangat tinggi.

2. Variabel X: Komitmen Organisasi
   a. Definisi Operasional

      Komitmen organisasi dalam penelitian ini didefinisikan sebagai tingkat keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja, yang tercermin dalam keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, kesediaan untuk berkontribusi secara optimal, serta penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi. Konsep ini mengacu pada model tiga komponen yang dikemukakan oleh John P. Meyer dan Natalie J. Allen (1991), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu *affective commitment, continuance commitment,* dan *normative commitment.*

      Secara operasional, komitmen organisasi diukur melalui persepsi karyawan wanita terhadap keterikatan mereka dengan organisasi berdasarkan ketiga dimensi tersebut. *Affective commitment* menggambarkan keterikatan emosional individu terhadap organisasi, yang ditunjukkan melalui rasa bangga menjadi bagian dari organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, serta keinginan untuk tetap bertahan karena adanya kesesuaian nilai. *Continuance commitment* berkaitan dengan

pertimbangan rasional individu terhadap konsekuensi yang akan dihadapi apabila meninggalkan organisasi, seperti kehilangan manfaat, stabilitas pekerjaan, atau peluang karier. Sementara itu, *normative commitment* mencerminkan perasaan kewajiban moral untuk tetap berada dalam organisasi, yang muncul karena adanya norma, loyalitas, atau rasa tanggung jawab terhadap organisasi.

Dengan demikian, definisi operasional ini menekankan bahwa komitmen organisasi bukan hanya sekadar sikap terhadap pekerjaan, tetapi merupakan konstruk psikologis multidimensional yang mencerminkan hubungan individu dengan organisasi secara emosional, rasional, dan normatif, yang dalam penelitian ini berperan sebagai variabel prediktor dalam menjelaskan tingkat burnout pada karyawan wanita.

b. Pengembangan Alat Ukur

Komitmen organisasi diukur menggunakan skala *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) dari Allen & Meyer (1990) yang sudah diadaptasi versi Indonesia oleh Fauziah (2016) dan dikonfirmasi oleh Rahmania & Islaha (2023). Instrumen OCQ ini merupakan instrumen baku yang paling banyak digunakan untuk mengukur komitmen organisasi berdasarkan *Three-Component Model* (TCM). Pemilihan instrumen dalam penelitian ini didasarkan pada tiga pertimbangan yaitu yang pertama, konsistensi teoritis dimana dalam bab 2 tesis ini, komitmen organisasi didefinisikan dan dioperasionalisasikan berdasarkan *Three-Component Model* Meyer & Allen (1991), sehingga penggunaan instrumen yang sama menjamin keselarasan antara teori dan pengukuran. Kedua, telah terbukti oleh Meyer et al. (2002) bahwa TCM-OCQ memiliki validitas konstruk, konvergen, dan diskriminan yang baik. Ketiga, penggunaan lintas budaya yang luas dimana skala ini telah digunakan dan divalidasi di berbagai negara Asia termasuk di Indonesia (Lee et al., 2001; Wasti, 2002) dengan struktur tiga faktor yang terbukti konsisten.

Hal ini juga dengan mempertimbangkan bahwa studi yang telah dilakukan mengadaptasi OCQ pada 227 karyawan di Indonesia, menggunakan CTT dan CFA, dengan hasil Cronbach's Alpha 0,853 dan fit model yang dapat diterima (RMSEA = 0.064, CFI = 0.952). OCQ terdiri dari 24 item dengan delapan item untuk masing-masing komponennya dengan skala likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Sesuai, 2 = Kurang Sesuai, 3 = Cukup Sesuai, 4 = Sesuai, dan 5 = Sangat Sesuai).

Tabel 4. Blueprint alat ukur *Organizational Commitment Questionnare* (OCQ)

Dimensi	Indikator	Item		Jumlah Item
		Favorable	*Unfavorable*	
Affective Commitment (Komitmen Afektif)	• Merasa bahagia dalam berkarier; • Merasa masalah organisasi adalah masalahnya; • Merasa orang lain memiliki makna personal; • Merasa jadi bagian keluarga	1,2,3,7	4,5,6,8	8
Continuance Commitment (Komitmen Berkelanjutan)	• Sulit dalam meninggalkan organisasi • Merasa kehilangan jika keluar; • Memiliki sedikit alternatif pekerjaan; • Bertahan karena keharusan lebih dari keinginan	10,11,13,14, 15,16	9,12	8
Normative Commitment (Komitmen Normatif)	• Merasa berkewajiban moral untuk setia; • Merasa bersalah jika meninggalkan; • Loyal; • Menghargai kesetiaan pada organisasi	17,20,21,22, 23	18,19,24	8
Total Item		15	9	24

c. Uji Alat Ukur

1.) Uji Validitas

Validitas instrumen *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) versi Indonesia telah diuji oleh Fauziah (2016) menggunakan metode *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan pendekatan *Classical Test Theory* (CTT). Uji validitas konstruk ini dilakukan pada sampel sebanyak 227 karyawan di Indonesia. Hasil analisis CFA menunjukkan bahwa model tiga-faktor OCQ yang mencerminkan tiga komponen komitmen organisasi yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* dan memiliki indeks kecocokan model (*model fit*) yang dapat diterima, dengan nilai *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) = 0,064 dan *Comparative Fit Index* (CFI) = 0,952. Nilai RMSEA yang berada di bawah 0,08 dan nilai CFI yang mendekati 1,00 mengindikasikan bahwa struktur faktor instrumen ini sesuai dengan konstruk teoretis yang mendasarinya (Hair et al., 2010). Dengan demikian, instrumen OCQ versi Indonesia terbukti memiliki validitas konstruk yang baik dan layak digunakan untuk mengukur komitmen organisasi pada konteks sampel di Indonesia. Temuan ini selanjutnya dikonfirmasi kembali oleh Rahmania & Islaha (2023), yang menegaskan bahwa instrumen OCQ adaptasi Indonesia tetap mempertahankan kualitas psikometrisnya secara konsisten.

Lebih lanjut pada penelitian ini, uji coba dilakukan dalam satu putaran karena seluruh item telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas sejak pengujian pertama sehingga tidak diperlukan eliminasi item, putaran ulang dan dilakukan pada 100 responden karyawan wanita sesuai dengan konstruk teoretis yang mendasarinya (Sugiyono, 2022) karena seluruh item menunjukkan nilai diskriminasi yang memadai dan tidak ada item yang gugur dan didapatkan bahwa hasil pada pengujian kualitas butir dengan analisis diskriminasi item yang menunjukkan bahwa seluruh item dalam *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* memiliki nilai item-rest correlation yang positif, yaitu berada pada rentang 0,430 hingga 0,675. Hasil ini menunjukkan bahwa semua item memiliki kemampuan yang

memadai dalam membedakan responden berdasarkan tingkat komitmen organisasi yang dimiliki. Item OCQ_S3 memiliki daya diskriminasi tertinggi dengan nilai 0.675, sedangkan item OCQ_S14 menunjukkan nilai terendah, yaitu 0,430. Walaupun terdapat variasi kekuatan diskriminasi antar item, seluruh item tetap menunjukkan arah hubungan yang konsisten dengan skor total skala.

Hasil pengujian validitas konstruk melalui *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) menunjukkan bahwa model tiga faktor yang terdiri atas komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif didukung oleh data empiris. Seluruh indikator pada masing-masing dimensi memiliki factor loading yang signifikan dengan nilai $p < 0{,}001$. Pada dimensi Komitmen Afektif, *standardized loading* berkisar antara 0,562 sampai 0,699; pada dimensi Komitmen Berkelanjutan berkisar antara 0,452 sampai 0,700; sedangkan pada dimensi Komitmen Normatif berkisar antara 0,543 sampai 0.641. Temuan ini menunjukkan bahwa seluruh item merupakan indikator yang relevan dalam mengukur konstruk komitmen organisasi sesuai dengan dimensi teoritisnya. Dari sisi kelayakan model, CFA menghasilkan nilai $\chi^2 = 293$, $df = 249$, dan $p = 0{,}029$, dengan indeks fit berupa CFI sebesar 0.951, TLI sebesar 0.945, SRMR sebesar 0.0566, dan RMSEA sebesar 0.0420 dengan interval kepercayaan 90% sebesar 0.0146 hingga 0.0604. Secara keseluruhan, indikator-indikator goodness of fit tersebut menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kecocokan yang baik dengan data. Oleh karena itu, model pengukuran tiga dimensi pada instrumen OCQ dapat dinyatakan layak dan dapat digunakan pada tahap analisis berikutnya.

Berikut rangkuman hasil item valid dan gugur alat ukur *Organizational Commitment Questionnare* (OCQ) pada uji validitas menggunakan program software Jamovi 2.7.31 dapat dilihat pada tabel 5:

Dimensi	Indikator	Item	
		Valid	*Gugur*
Affective Commitment (Komitmen Afektif)	• Merasa bahagia dalam berkarier; • Merasa masalah organisasi adalah masalahnya; • Merasa orang lain memiliki makna personal; • Merasa jadi bagian keluarga	1,2,3,4,5,7,8	-
Continuance Commitment (Komitmen Berkelanjutan)	• Sulit dalam meninggalkan organisasi • Merasa kehilangan jika keluar; • Memiliki sedikit alternatif pekerjaan; • Bertahan karena keharusan lebih dari keinginan	9,10,11,12,13,14,15,16	-
Normative Commitment (Komitmen Normatif)	• Merasa berkewajiban moral untuk setia; • Merasa bersalah jika meninggalkan; • Loyal; • Menghargai kesetiaan pada organisasi	17, 18,19,20,21, 22,23,24	-

2.) Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas instrumen OCQ versi Indonesia yang dilakukan oleh Fauziah (2016) dan dikonfirmasi oleh Rahmania & Islaha (2023) menunjukkan koefisien *Cronbach's Alpha* keseluruhan sebesar $\alpha = 0{,}853$, yang tergolong baik dan berada di atas ambang batas reliabilitas yang disyaratkan yaitu $\alpha \geq 0{,}70$ (Nunnally & Bernstein, 1994). Apabila dilihat per subskala, koefisien *Cronbach's Alpha* untuk dimensi *affective commitment* mencapai $\alpha = 0{,}87$, dimensi *continuance commitment* sebesar $\alpha = 0{,}75$, dan dimensi *normative commitment* sebesar $\alpha = 0{,}79$. Ketiga nilai tersebut seluruhnya berada di atas ambang batas reliabilitas yang

ditetapkan, sehingga menunjukkan bahwa setiap subskala memiliki konsistensi internal yang memadai.

Lebih lanjut pada penelitian ini, dilakukan uji coba ulang oleh peneliti sebanyak 100 karyawan secara random sesuai dengan konstruk teoretis yang mendasarinya (Sugiyono, 2022) dan didapatkan hasil bahwa pada uji reliabilitas, instrumen OCQ menunjukkan konsistensi internal yang sangat baik. Hal ini terlihat dari nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0.935 dan *McDonald's omega* sebesar 0.935. Nilai tersebut menandakan bahwa item-item dalam instrumen memiliki homogenitas yang tinggi dalam mengukur konstruk yang sama. Dengan demikian, instrumen OCQ pada penelitian ini dapat dinyatakan memiliki kualitas pengukuran yang baik karena didukung oleh daya diskriminasi item yang memadai, validitas konstruk yang terkonfirmasi, dan reliabilitas yang sangat tinggi.

3. Variabel Z (Moderator): Dukungan Sosial

   a. Definisi Operasional

      Dukungan sosial dalam penelitian ini didefinisikan sebagai pandangan karyawan terhadap ketersediaan dan kualitas bantuan yang diterima dari lingkungan sosialnya, baik yang berasal dari rekan kerja, atasan, maupun keluarga, yang dapat membantu individu dalam menghadapi tekanan kerja. Konsep ini mengacu pada *buffering hypothesis* yang dikemukakan oleh Sheldon Cohen dan Thomas A. Wills (1985), yang menyatakan bahwa dukungan sosial berfungsi sebagai sumber daya eksternal yang dapat memoderasi dampak stres terhadap kondisi psikologis individu.

      Secara operasional, dukungan sosial dalam penelitian ini diukur berdasarkan bagaimana pandangan karyawan wanita terhadap berbagai bentuk dukungan yang mereka terima dalam konteks pekerjaan. Dimensi pertama adalah dukungan emosional, yaitu bentuk perhatian, empati, dan kepedulian yang diberikan oleh orang lain, yang ditunjukkan melalui adanya rasa dihargai, didengarkan, dan dipahami. Dimensi kedua adalah

dukungan instrumental, yaitu bantuan nyata atau langsung yang diberikan kepada individu, seperti bantuan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan atau ketersediaan sumber daya yang diperlukan. Dimensi ketiga adalah dukungan informasional, yaitu pemberian saran, arahan, atau informasi yang membantu individu dalam memahami dan menyelesaikan permasalahan kerja. Dimensi keempat adalah dukungan penghargaan (*appraisal support*), yaitu bentuk pengakuan, umpan balik positif, serta penilaian yang membangun terhadap kemampuan dan kinerja individu.

b. Pengembangan Alat Ukur

Alat ukur dukungan sosial dalam penelitian ini mengadopsi dengan menggunakan skala dukungan sosial yang dikembangkan berdasar model dari Sarafino&Smith yang sudah diadaptasi versi Indonesia oleh Adelia Permata Putri (2025) yang berbentuk skala likert dengan total 16 item yang telah diuji cobakan sehingga dapat mencakup keseluruan dimensi dukungan sosial yang mengacu pada Sarafino & Smith (2011) yaitu berupa dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasional dan dukungan penghargaan *(appraisal support)*. Skala ini menggunakan format respon 5 poin yaitu dari 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, hingga 5 = sangat setuju.

Tabel 6. Blueprint alat ukur Skala Dukungan Sosial

Dimensi	Indikator	Item		Jumlah Aitem
		Favorable	*Unfavorable*	
Dukungan Emosional (*Emotional Support*)	• Ekspresi kepedulian, empati, perhatian, dan kesediaan mendengarkan dari orang lain; • Individu merasa didengar dan dihargai secara emosional	1,2,3,4	-	4
Dukungan Instrumental (*Instrumental*	• Bantuan nyata berupa tindakan, sumber daya, atau fasilitas yang membantu individu menyelesaikan tugas dan mengurangi beban kerja	5,6,7	8	4

Support)				
Dukungan Informasional (*Informational Support*)	• Pemberian saran, arahan, informasi, atau pengetahuan yang berguna dalam memahami dan mengatasi situasi atau masalah kerja	9,10,11	12	4
Dukungan Penghargaan (*Appraisal Support*)	• Pengakuan, umpan balik positif, pujian, atau validasi atas kinerja dan kemampuan individu yang meningkatkan rasa kompetensi dan kepercayaan diri	13,14,15	16	4
Total Aitem		12	4	16

c. Uji Alat Ukur

1) Uji Validitas

Validitas instrumen skala dukungan sosial yang diadaptasi oleh Adelia Permata Putri (2025) telah melalui dua tahap pengujian. Tahap pertama adalah uji *content validity* yang dilakukan menggunakan *Aiken's Content Validity Index* (CVI). Hasil pengujian menunjukkan bahwa keseluruhan item pada skala ini memiliki indeks validitas isi yang tinggi, yang mengindikasikan bahwa seluruh item telah merepresentasikan konstruk dukungan sosial secara memadai dari sisi kelayakan isi. Tahap kedua adalah uji validitas empiris melalui uji coba skala, dengan hasil menunjukkan bahwa seluruh item dinyatakan valid secara statistik dengan nilai signifikansi < 0,05. Selain itu, nilai *corrected item-total correlation* pada seluruh item bernilai positif dan berada dalam rentang 0,354 hingga 0,805, yang berarti setiap item memiliki daya diskriminasi yang baik dalam mengukur konstruk dukungan sosial.

Lebih lanjut pada penelitian ini, uji coba dilakukan dalam satu putaran karena seluruh item telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas sejak pengujian pertama sehingga tidak diperlukan eliminasi item, putaran ulang dan dilakukan pada 100 responden karyawan wanita sesuai dengan konstruk teoretis yang mendasarinya (Sugiyono, 2022) karena seluruh item

menunjukkan nilai diskriminasi yang memadai dan tidak ada item yang gugur dan didapatkan bahwa hasil pada pengujian kualitas butir, analisis diskriminasi item menunjukkan bahwa seluruh item dalam instrumen dukungan sosial memiliki nilai *item-rest correlation* yang positif, yaitu berada pada rentang 0.512 hingga 0.666. Hasil ini menunjukkan bahwa semua item memiliki kemampuan yang memadai dalam membedakan responden berdasarkan tingkat dukungan sosial yang dimiliki. Item DS_S9 memiliki daya diskriminasi tertinggi dengan nilai 0.666, sedangkan item DS_S8 menunjukkan nilai terendah, yaitu 0.512. Walaupun terdapat variasi kekuatan diskriminasi antaritern, seluruh item tetap menunjukkan arah hubungan yang konsisten dengan skor total skala.

Hasil pengujian validitas konstruk melalui *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) menunjukkan bahwa model empat faktor yang terdiri atas dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasional, dan dukungan penghargaan didukung oleh data empiris. Seluruh indikator pada masing-masing dimensi memiliki factor loading yang signifikan dengan nilai $p < 0.001$. Pada dimensi *dukungan emosional, standardized loading* berkisar antara 0.621 sampai 0.692, pada dimensi dukungan instrumental berkisar antara 0.486 sampai 0.588, pada dimensi dukungan informasional berkisar antara 0.588 sampai 0.696, sedangkan pada dimensi dukungan penghargaan berkisar antara 0.575 sampai 0.674. Temuan ini menunjukkan bahwa seluruh item merupakan indikator yang relevan dalam mengukur konstruk dukungan sosial sesuai dengan dimensi teoritisnya. Dari sisi kelayakan model, CFA menghasilkan nilai $\chi^2 = 108$, $df = 98$, dan $p = 0.220$, dengan indeks fit berupa CFI sebesar 0.981, TLI sebesar 0.977, SRMR sebesar 0.0482, dan RMSEA sebesar 0.0327 dengan interval kepercayaan 90% sebesar 0.00 hingga 0.0640. Secara keseluruhan, indikator-indikator goodness of fit tersebut menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kecocokan yang baik dengan data. Oleh karena itu, model pengukuran empat dimensi pada instrumen dukungan sosial dapat dinyatakan layak dan dapat digunakan pada tahap

analisis berikutnya. Berikut rangkuman hasil item valid dan gugur skala dukungan sosial pada uji validitas menggunakan program software Jamovi 2.7.31 dapat dilihat pada tabel 7:

Dimensi	Indikator	Item	
		Valid	*Gugur*
Dukungan Emosional (*Emotional Support*)	• Ekspresi kepedulian, empati, perhatian, dan kesediaan mendengarkan dari orang lain; • Individu merasa didengar dan dihargai secara emosional	1,2,3,4	-
Dukungan Instrumental (*Instrumental Support*)	• Bantuan nyata berupa tindakan, sumber daya, atau fasilitas yang membantu individu menyelesaikan tugas dan mengurangi beban kerja	5,6,7,8	-
Dukungan Informasional (*Informational Support*)	• Pemberian saran, arahan, informasi, atau pengetahuan yang berguna dalam memahami dan mengatasi situasi atau masalah kerja	9,10,11,12	-
Dukungan Penghargaan (*Appraisal Support*)	• Pengakuan, umpan balik positif, pujian, atau validasi atas kinerja dan kemampuan individu yang meningkatkan rasa kompetensi dan kepercayaan diri	13,14,15,16	-

2) Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas instrumen skala dukungan sosial menunjukkan koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar $\alpha = 0{,}924$ pada tahap uji coba awal dan sebesar $\alpha = 0{,}855$ pada uji reliabilitas lanjutan yang dilakukan oleh Putri (2025). Kedua nilai tersebut berada jauh di atas ambang batas reliabilitas yang disyaratkan yaitu $\alpha > 0{,}60$ (Nunnally & Bernstein, 1994), sehingga instrumen ini dikategorikan memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Lebih lanjut pada penelitian ini, dilakukan uji coba ulang oleh peneliti sebanyak 100 karyawan secara random sesuai dengan konstruk teoretis yang

mendasarinya (Sugiyono, 2022) dan didapatkan hasil bahwa dari hasil uji reliabilitas instrumen dukungan sosial juga menunjukkan konsistensi internal yang sangat baik. Hal ini terlihat dari nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,923 dan *McDonald's omega* sebesar 0,923. Nilai tersebut menandakan bahwa item-item dalam instrumen memiliki homogenitas yang tinggi dalam mengukur konstruk yang sama. Dengan demikian, instrumen dukungan sosial pada penelitian ini dapat dinyatakan memiliki kualitas pengukuran yang baik karena didukung oleh daya diskriminasi item yang memadai, validitas konstruk yang terkonfirmasi, dan reliabilitas yang sangat tinggi.

D. Analisa Data dan Uji Prasyarat

1. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap burnout serta peran dukungan sosial sebagai variabel moderator. Data yang telah diperoleh dari responden dianalisis dengan bantuan program statistik untuk mengetahui hubungan antarvariabel dan menguji hipotesis penelitian. Sebelum dilakukan analisis utama, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji heteroskedastisitas guna memastikan data memenuhi persyaratan analisis. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh interaksi antara komitmen organisasi dan dukungan sosial terhadap burnout pada karyawan wanita di Surabaya.

2. Uji Asumsi

Sebelum dilakukan analisis utama menggunakan Moderated Regression Analysis (MRA), terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa data yang diperoleh memenuhi persyaratan statistik yang diperlukan. Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Peneliti terlebih dahulu melakukan serangkaian uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan model regresi yang digunakan sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual model regresi berdistribusi normal. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa ketiga metode pengujian yang digunakan menghasilkan nilai p yang jauh di atas taraf signifikansi 0,05, yakni uji Shapiro-Wilk menghasilkan statistik sebesar 0,998 dengan p = 0,840, uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan statistik sebesar 0,031 dengan p = 0,848, dan uji Anderson-Darling menghasilkan statistik sebesar 0,230 dengan p = 0,804. Dengan demikian, H_0 yang menyatakan bahwa residual berdistribusi normal tidak dapat ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi. Hasil ini juga diperkuat oleh Q-Q Plot yang memperlihatkan titik-titik residual tersebar mengikuti garis diagonal, yang mengindikasikan distribusi residual mendekati normal.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

Normality Tests

	Statistic	p
Shapiro-Wilk	0.998	.840
Kolmogorov-Smirnov	0.0312	.848
Anderson-Darling	0.230	.804

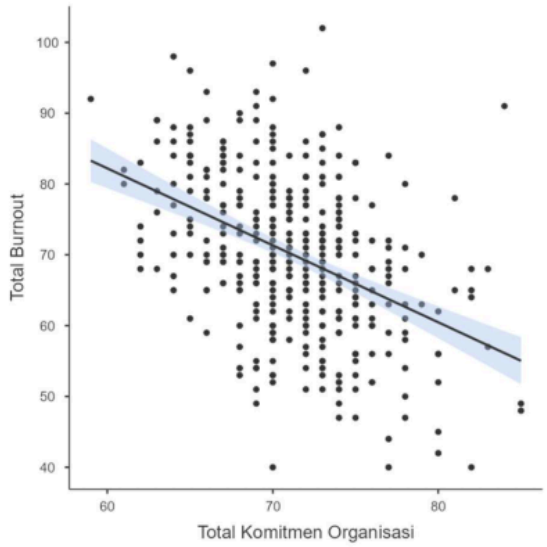
Sumber : Output Statistic Program Jamovi 2.7.31 Dekstop

b. Uji Linearitas

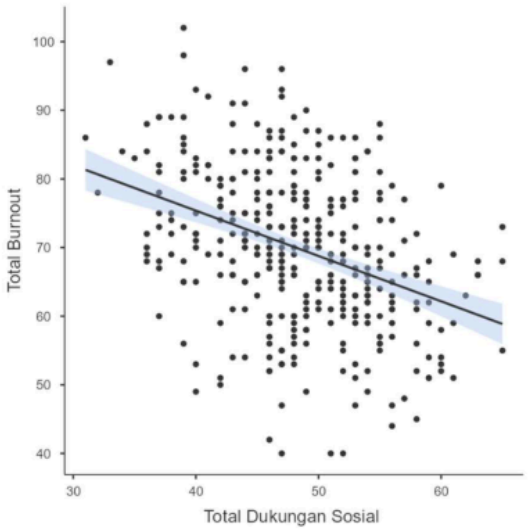
Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear. Dalam penelitian ini, uji linearitas dilakukan melalui pendekatan visual menggunakan scatter plot pada program jamovi 2.7, karena scatter plot dapat digunakan untuk mengamati pola sebaran data dan menilai apakah hubungan antarvariabel cenderung membentuk garis lurus atau tidak.

Hasil scatter plot hubungan antara Komitmen Organisasi dan Burnout menunjukkan pola titik-titik yang cenderung membentuk garis lurus dengan arah negatif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Komitmen Organisasi, maka Burnout cenderung semakin rendah, sehingga hubungan antara Komitmen Organisasi dan Burnout dapat dinyatakan linear. Selain itu, scatter plot hubungan antara Dukungan Sosial dan Burnout juga memperlihatkan pola titik-titik yang mendekati garis lurus dengan arah negatif, yang berarti semakin tinggi Dukungan Sosial, maka Burnout cenderung semakin rendah. Dengan demikian, hubungan antara Dukungan Sosial dan Burnout juga dapat dinyatakan linear.

Berikut gambar 1. scatter plot hubungan komitmen organisasi dengan burnout berdasarkan sumber output statistic program Jamovi 2.7.31 Dekstop:



Berikut gambar 2. scatter plot hubungan dukungan sosial dengan burnout berdasarkan sumber output statistic program Jamovi 2.7.31 Dekstop:



c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mendeteksi apakah terdapat korelasi yang tinggi antarvariabel prediktor dalam model. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel Komitmen Organisasi adalah sebesar 1,08 dan untuk variabel Dukungan Sosial adalah sebesar 1,08, dengan nilai Tolerance masing-masing sebesar 0,930. Nilai VIF yang berada jauh di bawah ambang batas 10 dan nilai Tolerance yang mendekati 1 mengindikasikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas yang bermasalah di antara kedua variabel prediktor. Dengan demikian, asumsi bebas multikolinearitas terpenuhi dan model regresi layak untuk diinterpretasikan lebih lanjut.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas
Sumber : Output Statistic Program Jamovi 2.7.31 Dekstop

Collinearity Statistics		
	VIF	Tolerance
Total Komitmen Organisasi	1.08	0.930
Total Dukungan Sosial	1.08	0.930

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mendeteksi apakah varians residual bersifat konstan (homoskedastis) pada seluruh rentang nilai prediktor. Hasil uji menunjukkan bahwa uji Breusch-Pagan menghasilkan hasil statistik sebesar 6,02 dengan p = 0,049, yang secara statistik signifikan pada α = 0,05. Namun demikian, dua uji tambahan yang dilakukan menunjukkan hasil berbeda yaitu uji Goldfeld-Quandt menghasilkan statistik sebesar 0,969 dengan p = ,586 dan uji Harrison-McCabe menghasilkan statistik sebesar 0,508 dengan p = 0,590 sehingga keduanya tidak signifikan. Mengingat bahwa mayoritas uji (dua dari tiga) menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas, serta uji Breusch-Pagan diketahui sensitif terhadap ukuran sampel besar (N = 384 dalam penelitian ini), maka dapat disimpulkan bahwa asumsi homoskedastisitas secara keseluruhan masih dapat diterima. Hal ini juga didukung oleh pola residuals plot yang tidak menunjukkan pola sistematis yang jelas.

Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Output Statistic Program Jamovi 2.7.31 Dekstop

Heteroskedasticity Tests

	Statistic	p
Breusch-Pagan	6.02	.049
Goldfeld-Quandt	0.969	.586
Harrison-McCabe	0.508	.590

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksaan Penelitian

1. Orientasi Kancah

Penelitian ini dilaksanakan pada responden yaitu karyawan wanita yang aktif bekerja pada sektor jasa, perdagangan serta industri/manufaktur di Surabaya. Pemilihan kancah penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa kedua sektor tersebut memiliki karakteristik pekerjaan yang menuntut interaksi intensif, target kerja yang jelas, serta ritme kerja yang relatif tinggi, sehingga berpotensi menimbulkan kondisi kelelahan kerja atau burnout. Selain itu, pada sektor tersebut pekerja juga menghadapi tuntutan koordinasi, tekanan waktu, dan tanggung jawab yang beragam, yang dapat memengaruhi komitmen organisasi serta persepsi terhadap dukungan sosial di tempat kerja. Secara umum, kancah penelitian ini relevan dengan tujuan penelitian karena variabel burnout, komitmen organisasi, dan dukungan sosial merupakan aspek yang sangat mungkin muncul dan berkembang dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, karakteristik kancah dipandang sesuai untuk mengkaji hubungan antara burnout terhadap komitmen organisasi dengan dukungan sosial sebagai variabel moderator.

2. Data Demografi Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 384 orang. Berdasarkan jenis kelamin, seluruh partisipan didominasi oleh perempuan berasal dari berbagai segi sektor kerja seperti jasa, perdagangan serta industri/manufaktur. Komposisi partisipan tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini melibatkan pekerja dari lingkungan kerja yang memiliki tuntutan dan dinamika yang berbeda, namun sama-sama relevan dengan topik burnout dan komitmen organisasi. Berdasarkan

masa kerja, partisipan memiliki variasi lama bekerja yang cukup beragam, mulai dari masa kerja yang relatif singkat hingga yang lebih panjang. Keragaman masa kerja ini penting karena pengalaman kerja dapat memengaruhi tingkat penyesuaian diri, ketahanan terhadap tekanan kerja, serta bentuk komitmen terhadap organisasi. Dengan demikian, data demografi partisipan memberikan gambaran bahwa sampel penelitian memiliki karakteristik yang cukup bervariasi dan representatif untuk mendukung analisis penelitian.

3. Data Deskiptif

Secara deskriptif, hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout pada responden memiliki nilai rata-rata empiris yang hampir sama dengan mean teoritis, yaitu 69,91 dibandingkan 69, yang mengindikasikan bahwa tingkat burnout responden berada pada kategori sedang. Variabel komitmen organisasi memperoleh rata-rata empiris sebesar 71,31, sedikit lebih rendah daripada mean teoritis 72, sehingga dapat dipahami bahwa komitmen organisasi responden cenderung berada pada kategori sedang. Adapun variabel dukungan sosial memiliki rata-rata empiris sebesar 48,27, sedikit lebih tinggi dari mean teoritis 48, yang menunjukkan bahwa responden pada umumnya merasakan dukungan sosial yang cukup memadai.

4. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur

Peneliti melakukan uji coba terlebih dahulu pada alat ukur untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan memiliki kualitas psikometrik yang memadai sebelum digunakan dalam penelitian utama,. Uji coba alat ukur dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas item pada masing-masing skala, sehingga item yang digunakan dalam penelitian benar-benar mampu mengukur konstruk yang dimaksud. Proses uji coba dilakukan dengan menganalisis setiap butir pernyataan menggunakan teknik korelasi item-total. Item

dinyatakan valid apabila memiliki korelasi yang memenuhi kriteria yang ditetapkan, sedangkan item yang tidak memenuhi kriteria akan dipertimbangkan untuk dihapus atau direvisi. Setelah itu, reliabilitas alat ukur dianalisis menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* untuk mengetahui konsistensi internal setiap skala.

Hasil uji coba menunjukkan bahwa alat ukur burnout, komitmen organisasi, dan dukungan sosial memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang memadai, sehingga layak digunakan dalam penelitian utama. Dengan demikian, instrumen yang digunakan telah melalui proses seleksi item dan pengujian kualitas pengukuran sebelum dipakai untuk mengumpulkan data penelitian. Hal ini dilakukan agar hasil penelitian yang diperoleh dapat dipercaya dan memiliki dasar pengukuran yang kuat.

B. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) dengan modul MedMod pada program software Jamovi untuk menguji hubungan langsung antara komitmen organisasi (X) dan burnout (Y), hubungan dukungan sosial (M) dengan burnout (Y), serta peran dukungan sosial (M) dalam memoderasi hubungan antara komitmen organisasi (X) dan burnout (Y). Hasil analisis disajikan dalam tiga poin utama sebagai berikut.

1. Korelasi Langsung antara Komitmen Organisasi (X) terhadap Burnout (Y)

   Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan burnout nilai signifikansi $p < 0,001$ dengan nilai koefisien β=-0,353. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah tingkat burnout yang dialami. Temuan ini menunjukkan bahwa

komitmen organisasi berperan sebagai faktor yang signifikan terhadap burnout sebesar -0,353 pada karyawan wanita.

2. Korelasi Dukungan Sosial (M) terhadap Burnout (Y)

   Hasil analisis juga menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan burnout, nilai signifikansi $p < 0,001$ dengan nilai koefisien $\beta=-0,281$. Artinya, semakin tinggi dukungan sosial yang didapatkan karyawan, maka semakin rendah tingkat burnout yang dialami. Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan sosial berperan sebagai faktor yang signifikan terhadap burnout sebesar -0,281 pada karyawan wanita.

3. Peran Dukungan Sosial (M) dalam Hubungan antara Komitmen Organisasi (X) terhadap Burnout (Y)

   Hasil uji moderasi menunjukkan bahwa dukungan sosial tidak terbukti sebagai variabel moderator dalam hubungan antara komitmen organisasi dan burnout. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien interaksi antara komitmen organisasi dan dukungan sosial yang tidak signifikan dengan nilai $p = 0,951$ dimana $p<0,05$. Dengan demikian pada temuan ini mengindikasikan bahwa dukungan sosial lebih tepat dipahami sebagai variabel prediktor independen yang mempengaruhi burnout secara langsung, bukan sebagai variabel yang mengubah kekuatan maupun arah hubungan antara komitmen organisasi dan burnout.

Tabel 11. Hasil Uji Moderasi MRA — MedMod

Variabel	Estimate (β)	SE	Z	p	Keterangan
Komitmen Organisasi → Burnout (X → Y)	-0,353	0,004	-8,04	< ,001	Signifikan
Dukungan Sosial → Burnout (M → Y)	-0,281	0,004	-6.39	< ,001	Signifikan
Komitmen Organisasi × Dukungan Sosial (X × M → Y)	0,0028	0,04	0,06	,951	Tidak Signifikan

Sumber: Output MedMod Jamovi 2.7.31 for Desktop

C. Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara komitmen organisasi dan burnout pada karyawan wanita di Surabaya. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan wanita, maka semakin rendah tingkat burnout yang mereka alami. Temuan ini konsisten dengan hipotesis awal penelitian dan sejalan dengan kerangka teoretis yang digunakan. Dalam perspektif *Job Demands-Resources Model* (JD-R) yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2007), komitmen organisasi dapat dipahami sebagai sumber daya psikologis internal *(personal resource*) yang membantu individu dalam merespons tuntutan kerja secara adaptif. Karyawan dengan komitmen tinggi, khususnya pada dimensi afektif, cenderung memaknai pekerjaan secara lebih positif, memiliki tujuan yang jelas, serta menunjukkan ketahanan psikologis yang lebih baik dalam menghadapi tekanan kerja. Temuan ini juga didukung oleh meta-analisis Lee dan Ashforth (1996) yang menunjukkan adanya korelasi negatif antara komitmen organisasi dan burnout, serta penelitian Aulia dan Rita (2021) yang menegaskan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai faktor protektif terhadap burnout dalam konteks rumah sakit di Indonesia. Secara kontekstual, hasil

ini relevan dengan karakteristik responden penelitian, yaitu karyawan wanita di Surabaya yang bekerja dalam lingkungan dengan ritme kerja tinggi, tuntutan interaksi yang intens, serta tekanan target yang jelas. Dalam kondisi tersebut, keterikatan emosional, rasional, dan normatif terhadap organisasi memungkinkan karyawan untuk memaknai tekanan kerja sebagai tantangan yang dapat diatasi, bukan sebagai ancaman yang menguras energi psikologis.

Selanjutnya, hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan burnout. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima karyawan, baik dari rekan kerja, atasan, maupun keluarga, maka semakin rendah tingkat burnout yang dialami. Temuan ini memperkuat posisi dukungan sosial sebagai faktor protektif langsung terhadap burnout. Secara teoretis, hasil ini sejalan dengan *buffering hypothesis* dari Cohen dan Wills (1985) yang menyatakan bahwa dukungan sosial berfungsi sebagai sumber daya eksternal yang mampu mereduksi dampak stres kerja. Dukungan sosial yang mencakup aspek emosional, instrumental, informasional, dan penghargaan secara bersama-sama menciptakan kondisi psikologis yang mendukung, di mana individu merasa didengar, dihargai, dan dibantu dalam menghadapi tuntutan kerja. Kondisi ini berperan dalam mencegah kelelahan emosional, mengurangi kecenderungan sikap apatis, serta menjaga kapasitas kognitif dan regulasi emosi. Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian Asri dkk. (2023) yang menunjukkan bahwa dukungan sosial dari rekan kerja berkontribusi signifikan dalam menurunkan burnout pada perawat, serta penelitian Talibo dan Aziz (2024) yang menemukan hubungan signifikan antara dukungan sosial dan burnout syndrome. Dalam konteks karyawan wanita di Indonesia, hasil ini menjadi semakin penting karena adanya tuntutan ganda antara peran domestik dan pekerjaan formal.

Meskipun dukungan sosial terbukti berpengaruh langsung terhadap burnout, hasil uji moderasi menunjukkan bahwa dukungan sosial tidak

terbukti sebagai variabel moderator dalam hubungan antara komitmen organisasi dan burnout. Koefisien interaksi antara komitmen organisasi dan dukungan sosial ($X \times M \rightarrow Y$)menunjukkan nilai $\beta = 0{,}0028$dengan $p = 0{,}951$, jauh di atas ambang batas signifikansi $p < 0{,}05$. Dengan demikian, hipotesis ketiga dalam penelitian ini ditolak**.** Temuan ini mengindikasikan bahwa dukungan sosial tidak mengubah kekuatan maupun arah hubungan antara komitmen organisasi dan burnout. Dengan kata lain, efek komitmen organisasi dalam menurunkan burnout berjalan secara konsisten tanpa bergantung pada tinggi atau rendahnya dukungan sosial yang diterima karyawan. Dukungan sosial lebih tepat dipahami sebagai prediktor independen yang bekerja secara paralel dengan komitmen organisasi dalam mempengaruhi burnout, bukan sebagai variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan di antara keduanya. Meski demikian, temuan ini tetap memberikan kontribusi teoretis dengan menegaskan bahwa dukungan sosial merupakan prediktor independen yang signifikan terhadap burnout. Hal ini memperkaya kajian psikologi industri dan organisasi, khususnya dalam konteks budaya kolektivistik. Jika dari sisi praktis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu secara simultan memperkuat komitmen organisasi serta membangun lingkungan kerja yang suportif, fleksibel dan responsif terhadap kebutuhan karyawan wanita. Dengan demikian, dukungan sosial bukan hanya pelengkap, melainkan kebutuhan psikologis yang mendasar dalam menjaga kesejahteraan individu.

Meskipun penelitian ini telah dilakukan secara sistematis, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pengumpulan data yang dilakukan secara daring melalui *self-report* membuka potensi bias, seperti *self-selection bias* dan *social desirability bias* yang dapat memengaruhi keakuratan jawaban responden. Selain itu, penyebaran kuesioner melalui jaringan media sosial dan relasi pertemanan berpotensi menghasilkan sampel yang kurang beragam dan tidak sepenuhnya representatif. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode

yang lebih beragam, seperti pendekatan *mixed methods* / desain longitudinal agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai dinamika hubungan antara komitmen organisasi, dukungan sosial, dan burnout.

BAB V
SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai peran dukungan sosial sebagai moderator dalam hubungan antara komitmen organisasi dan burnout pada karyawan wanita di Surabaya dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan burnout. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah tingkat burnout yang dialaminya. Dengan demikian, komitmen organisasi terbukti menjadi salah satu faktor psikologis yang berperan dalam menekan munculnya burnout pada karyawan wanita.

Selanjutnya, dukungan sosial juga memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan burnout. Artinya, semakin tinggi dukungan sosial yang diterima dan dirasakan oleh karyawan, baik dari rekan kerja, atasan, maupun lingkungan sosial di sekitarnya, maka semakin rendah tingkat burnout yang muncul. Hasil ini menegaskan bahwa dukungan sosial berperan sebagai sumber daya eksternal yang penting dalam menjaga kesejahteraan psikologis karyawan wanita ketika menghadapi tuntutan pekerjaan. Namun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa dukungan sosial tidak terbukti memoderasi hubungan antara komitmen organisasi dan burnout. Dengan kata lain, kekuatan hubungan antara komitmen organisasi dan burnout tidak berubah secara signifikan pada berbagai tingkat dukungan sosial. Temuan ini mengindikasikan bahwa dukungan sosial dalam penelitian ini lebih berperan sebagai variabel yang berpengaruh secara langsung terhadap burnout, bukan sebagai variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara komitmen organisasi dan burnout.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan gambaran bahwa burnout pada karyawan wanita dipengaruhi oleh faktor internal berupa komitmen organisasi dan faktor eksternal berupa dukungan sosial.

Meskipun peran moderasi dukungan sosial tidak terdukung, hasil penelitian tetap menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi penting dalam menjelaskan variasi burnout. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan upaya peningkatan komitmen organisasi sekaligus menyediakan lingkungan sosial yang suportif untuk membantu menurunkan risiko burnout pada karyawan wanita.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, beberapa saran dapat diajukan.

1. Bagi organisasi, hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mampu memperkuat komitmen organisasi karyawan wanita melalui peningkatan keterlibatan, rasa memiliki, dan kesesuaian antara nilai individu dengan nilai organisasi. Organisasi juga perlu membangun iklim kerja yang suportif dengan menyediakan dukungan emosional, instrumental, dan informasional yang memadai agar karyawan merasa dihargai dan terbantu dalam menjalankan pekerjaannya.
2. Bagi karyawan wanita, disarankan untuk terus mengembangkan keterikatan positif terhadap organisasi tempat bekerja sekaligus membangun jaringan dukungan sosial yang sehat, baik di lingkungan kerja maupun di luar pekerjaan. Hal ini penting agar karyawan memiliki sumber daya psikologis yang lebih baik dalam menghadapi tekanan kerja, sehingga risiko burnout dapat diminimalisir.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk meneliti kembali peran dukungan sosial sebagai moderator dengan mempertimbangkan variabel lain yang mungkin lebih spesifik memengaruhi hubungan antara komitmen organisasi dan burnout. Penelitian lanjutan juga dapat menggunakan desain longitudinal agar dinamika ketiga variabel dapat diamati dari waktu ke waktu. Selain itu,

pengambilan data dapat dilakukan dengan metode yang lebih beragam dan representatif, misalnya melalui kombinasi survei daring dan luring, sehingga hasil penelitian menjadi lebih kuat dan mampu digeneralisasikan secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Aziz, A. F., & Ong, T. (2024). Prevalence and Associated Factors of Burnout among Working Adults in Southeast Asia: Results from A Public Health Assessment. *Frontiers in Public Health,* 12, 1326227.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology,* 63(1), 1–18.

Artz, B., Kaya, I., & Kaya, O. (2022). Gender role perspectives and job burnout. *Review of Economics of the Household, 20*(2), 447–470.

Asepta, U. Y., & Pramitasari, D. (2022). Pengaruh Job Stress dan Burnout Syndrome terhadap Turnover Intention pada Karyawan Wanita di Kota Malang. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 13(1).

Asri, N., Wahyuni, S., & Nurhidayah, R. E. (2023). Hubungan Dukungan Sosial Rekan Kerja dengan Burnout Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Keperawatan, 15*(1), 45–52.

Aulia, F., & Rita, M. R. (2021). Burnout pada perawat: Peran Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Dukungan Sosial. *Jurnal Psikologi Klinis Indonesia, 6*(2), 89–101.

Bahaman, N. F., Syamsi, N. S. F. M., & Moulton, N. H. (2025). The Factors of Burnout among Working Women. *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS),* 9(4).

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309–328.

Bianchi, R., Schonfeld, I. S., & Laurent, E. (2020). Interpersonal strain, Emotional Exhaustion, and Professional Disengagement. *Frontiers in Psychology, 11*, Article 564936.

Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley.

Boon, O. K., & Arumugam, V. (2006). *Sunway Academic Journal, 3*, 99–115.

BPS Kota Surabaya. (2024). Kondisi Ketenagakerjaan Surabaya Agustus 2024. Badan Pusat Statistik Kota Surabaya.

Caplan, R. D., Cobb, S., French, J. R. P., Harrison, R. V., & Pinneau, S. R. (1980). *Job Demands and Worker Health: Main Effects and Occupational Differences*. University of Michigan, Institute for Social Research.

Chandel, P. (2023). Examining The Level of Work Engagement among Women Faculties in Higher Education Institutes. *Asian Journal of Management and Commerce*, 4(1), 26–33.

Christina, S., Nirwanto, A. F., Nabilah, Idulfiastri, R. M., & Putri, D. (2022). Analisis butir variabel burnout pada reliabilitas konsistensi internal. *Seri Seminar Nasional Ke-IV Universitas Tarumanagara (SERINA IV UNTAR 2022)*, 123–130.

Cobb, S. (1976). Social Support as a Moderator of Life Stress. *Psychosomatic Medicine, 38*(5), 300–314.

Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin, 98*(2), 310–357.

Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

De Beer, L. T., Schaufeli, W. B., De Witte, H., & Hakanen, J. J. (2024). Maslach Burnout Inventory – General Survey: A systematic review and meta-analysis. *European Journal of Psychological Assessment, 40*(2).

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. Psychological Inquiry, 11(4), 227–268.

Demerouti, E., et al. (2001). *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499–512.

Demerouti, E. (2024). Burnout: a comprehensive review. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 78*, 492–504.

Dessler, G. (1994). *Human resource management* (5th ed.). Prentice-Hall.

Disdukcapil Kota Surabaya. (2023). Data Statistik Kependudukan Kota Surabaya Tahun 2023. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surabaya.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.

Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2002). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 86*(1), 42–51.

Fauziah, S. (2016). Uji Validitas Konstruk Instrumen Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) dengan Metode Confirmatory Factor Analysis (CFA). *JP3I (Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia), 5*(1).

Freudenberger, H. J. (1974). *Journal of Social Issues, 30*(1), 159–165.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Prentice Hall.

Halbesleben, J. R. B., & Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of Management, 30*(6), 859–879.

Halbesleben, J. R. B. (2006). Sources of social support and burnout. *Journal of Applied Psychology*.

Heras Recuero, L., & Osca Segovia, A. (2021). Work-family conflict, coping strategies and burnout: A gender and couple analysis. *Journal of Work and Organizational Psychology, 37*(1), 21–28.

Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations* (2nd ed.). SAGE Publications.

House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Addison-Wesley.

Huang, S. L., Li, R. H., Fang, S. Y., & Tang, F. C. (2020). Well-being: Its relationship with work-to-family conflict and burnout among males and females. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(14), 5185.

Iswanto, A. H., & Agustina, I. (2016). Dukungan sosial di tempat kerja dan pengaruhnya terhadap kesejahteraan karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, 4*(2), 112–125.

Juhnisa, A., & Fitria, L. (2020). Gambaran burnout pada karyawan PT PLN (Persero) di Indonesia. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 9*(1), 28–38.

King, L. A. (2012). *The science of psychology* (2nd ed.). McGraw-Hill.

Kitaoka-Higashiguchi, K., et al (2004). Construct validity of the Maslach Burnout Inventory – General Survey. *Stress and Health, 20*(5), 255–260.

Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace Social Support and Work–Family Conflict: A Meta-Analysis Clarifying The Influence of General And Work–Family-Specific Supervisor and Organizational Support. *Personnel Psychology, 64*(2), 289–313.

Kristina Putri, I. G. A. P., Widyani, A. A. D., & Saraswati, P. A. S. (2023). Pengaruh Burnout, Komitmen Organisasi dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nata Jaya Sejahtera. *Jurnal EMAS.*

Laksono, A., & Wilasittha, D. (2021). Faktor Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Dukungan Sosial. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia.*

Lee, K., et al. (2001). *Applied Psychology: An International Review, 50*(4), 596–614.

Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A Meta-Analytic Examination of The Correlates of The Three Dimensions of Job Burnout. *Journal of Applied Psychology, 81*(2), 123–133.

Leiter, M. P., & Maslach, C. (1999). Six areas of worklife: A model of the organizational context of burnout. *Journal of Health and Human Services Administration, 21*(4), 472–489.

Lemeshow, S., Hosmer, D. W., Klar, J., & Lwanga, S. K. (1997). *Adequacy of Sample Size in Health Studies*. John Wiley & Sons.

Lestari, S. I. A., Badawi, & Sylvani. (2025). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Dimediasi oleh Job Burnout. *Indonesia Economic Journal*, 1(2), 1213–1221.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior, 2*(2), 99–113.

Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *MBI manual* (3rd ed.).

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*(1), 397–422.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology, 93*(3), 498–512.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout. *World Psychiatry, 15*(2), 103–111.

Maslach, C., Leiter, M. P., & Schaufeli, W. B. (2024). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *Frontiers in Psychology, 15*, Article 1381692.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52.

Meyer, J. P., & Maltin, E. R. (2010). Employee Commitment and Well-being: A Critical Review, Theoretical Framework and Research Agenda. Journal of Vocational Behavior, 77(2), 323–337.

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover. Academic Press.

Na Li, Zhang, X., Wang, Y., & Chen, J. (2022). Social support moderates the effect of job strain on burnout and organizational commitment: A cross-national study among nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(5), 2945.

Nadapdap, H. J., Simorangkir, M., & Simanjuntak, T. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui mediasi burnout di Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen, 12*(1), 78–90.

Naluri. (2023). *Gender burnout gap in Southeast Asia white paper*. Naluri Hidup Sdn Bhd.

Nirmala, A., & Setiani, B. (2024). Pengaruh Dukungan Sosial Rekan Kerja dan Atasan terhadap Burnout Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 13*(1), 32–44.

Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.

Purvanova, R. K., & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, 77*(2), 168–185.

Putri, A.P.(2025). Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Work Life Balance melalui Stres Kerja sebagai Variabel Mediator pada Tenaga Kesehatan Wanita di Provinsi Sumatera Selatan (Tesis Magister, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya).

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology, 59*(5), 603–609.

Rahmania, F., & Islaha, S. (2023). Adaptation of Organizational Commitment Questionnaire in Indonesia. *The International Journal of Politics and Sociology Research, 11*(3), 349–357.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson Education.

Rook, K. S. (1985). The functions of social bonds: Perspectives from research on social support, loneliness and social isolation. In I. G. Sarason & B. R. Sarason (Eds.), *Social support: Theory, research and applications* (pp. 243–267). Martinus Nijhoff.

Sarafino, E. P. (2006). *Health psychology: Biopsychosocial interactions* (5th ed.). John Wiley & Sons.

Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). Health Psychology: Biopsychosocial Interactions (7th ed.). John Wiley & Sons.

Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2005). *Work & Stress, 19*(3), 256–262.

Schaufeli, W. B., et al. (2009). *Career Development International, 14*(3), 204–220.

Sharma, J., & Sinha, S. (2015). Factors affecting organizational commitment: An empirical study. *Global Journal of Finance and Management, 7*(2), 175–180.

Smet, B. (1994). *Psikologi kesehatan.* PT Gramedia Widiasarana Indonesia.

Stanley, M. (2007). Health psychology: Foundations for health behavior change. Wadsworth.

Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. *Alfabeta.*

Sulistianingrum, L., & Mulyana, O. P. (2024). Eksplorasi Faktor-Faktor Komitmen Organisasi pada Pegawai. Jurnal Pendidikan Tambusai, 8(2), 18365–18375.

Talibo, R., & Aziz, A. (2024). Hubungan dukungan sosial dengan burnout syndrome pada perawat di Manado. *Jurnal Keperawatan Sulawesi, 5*(1), 21–29.

Thomas, L. M., Cooper, M., & Cardazone, G. (2020). *Women in the workplace 2020*. LeanIn.Org & McKinsey & Company.

World Health Organization. (2019). *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*.

Wasti, S. A. (2002). Affective and Continuance Commitment to the Organization: Test of an Integrated Model in the Turkish Context. *International Journal of Intercultural Relations*, 26(5), 525–550

Widhianingtanti, L. T., & van Luijtelaar, G. (2022). *JP3I*, 11(1).

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Lampiran Alat Ukur yang Digunakan :

   a. Variabel Y : Burnout (*Burnout Assessment Tool* (BAT))

Dimensi	Bunyi Item dalam Bahasa Indonesia
Exhaustion (Kelelahan)	1. Ketika bekerja, saya merasakan lelah secara mental
	2. Semua yang saya lakukan ketika bekerja membutuhkan banyak usaha
	3. Setelah seharian bekerja, saya merasa sulit untuk memulihkan energi saya
	4. Ketika bekerja, saya merasakan lelah secara fisik
	5. Ketika saya bangun di pagi hari, saya kekurangan energi untuk memulai kerja
	6. Saya ingin aktif berkontribusi di perusahaan, tetapi entah bagaimana saya tidak dapat mengatur pekerjaan saya
	7. Ketika saya memaksakan diri ketika bekerja, saya cepat lelah
	8. Di akhir hari kerja saya, saya merasa lelah dan terkuras secara mental
Mental Distance	9. Saya berjuang untuk menemukan antusiasme dalam melakukan pekerjaan saya
	10. Ketika bekerja, saya tidak terlalu memikirkan apa yang saya lakukan
	11. Saya merasakan keengganan yang kuat ketika saya melakukan pekerjaan saya
	12. Saya merasa tidak peduli dengan pekerjaan saya
	13. Saya sinis tentang apa arti pekerjaan saya bagi orang lain
Cognitive Impairment	14. Saya kesulitan untuk tetap fokus
	15. Saya berjuang untuk dapat berpikir jernih ketika bekerja
	16. Saya mengalami lupa dan mudah terganggu dengan hal di luar pekerjaan
	17. Saya sulit berkonsentrasi
	18. Saya membuat kesalahan dalam pekerjaan saya karena saya memikirkan hal-hal lain
Emotional Impairment	19. Saya merasa tidak dapat mengendalikan emosi saya
	20. Saya tidak mengenali diri saya saat saya bereaksi secara emosional
	21. Saya mudah tersinggung ketika hal-hal tidak berjalan sesuai keinginan saya
	22. Saya mudah merasa kesal atau sedih di tempat kerja

	tanpa mengetahui alasannya 23. Saya memberikan reaksi berlebihan secara tidak sengaja

b. Variabel X : Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment Questionnaire* - OCQ)

Dimensi	Bunyi Item dalam Bahasa Indonesia
Affective Commitment (Komitmen Afektif)	1. Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karier saya di organisasi ini. 2. Saya senang membicarakan tentang organisasi saya kepada orang-orang di luar organisasi. 3. Saya benar-benar merasakan bahwa masalah organisasi ini juga merupakan masalah saya sendiri. 4. Saya rasa saya bisa dengan mudah menjadi sama terikatnya dengan organisasi lain seperti dengan organisasi ini. 5. Saya tidak merasa seperti 'bagian dari keluarga' di organisasi ini. 6. Saya tidak merasa 'terikat secara emosional' dengan organisasi ini. 7. Organisasi ini memiliki makna personal yang sangat besar bagi saya. 8. Saya tidak merasakan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini.
Continuance Commitment (Komitmen Berkelanjutan)	9. Saya tidak takut dengan apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti bekerja tanpa memiliki pekerjaan lain terlebih dahulu. 10. Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini sekarang, meskipun saya ingin. 11. Terlalu banyak aspek dalam hidup saya yang akan terganggu jika saya memutuskan untuk meninggalkan organisasi ini sekarang. 12. Tidak akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini sekarang. 13. Saat ini, bertahan di organisasi ini adalah suatu keharusan sekaligus keinginan bagi saya. 14. Saya merasa memiliki terlalu sedikit pilihan untuk mempertimbangkan meninggalkan organisasi ini. 15. Salah satu konsekuensi serius jika saya meninggalkan organisasi ini adalah sulitnya menemukan alternatif pekerjaan yang tersedia. 16. Salah satu alasan utama saya terus bekerja di organisasi ini adalah karena meninggalkannya akan menuntut pengorbanan pribadi yang besar dan

	organisasi lain mungkin tidak dapat menandingi keseluruhan manfaat yang saya peroleh di sini.
Normative Commitment (Komitmen Normatif)	17. Saya pikir orang-orang saat ini terlalu sering berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain. 18. Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu setia kepada organisasinya. 19. Berpindah dari satu organisasi ke organisasi lain sama sekali nampak tidak etis bagi saya. 20. Salah satu alasan utama saya terus bekerja di organisasi ini adalah karena saya percaya bahwa loyalitas itu penting, sehingga saya merasa berkewajiban secara moral untuk tetap tinggal. 21. Jika saya mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, saya tidak akan merasa benar jika meninggalkan organisasi ini. 22. Saya diajarkan untuk percaya pada nilai kesetiaan kepada satu organisasi. 23. Dulu lebih baik ketika orang-orang bertahan di satu organisasi selama sebagian besar karier mereka. 24. Saya tidak berpikir bahwa keinginan untuk menjadi 'orang yang setia pada perusahaan' adalah hal yang bijaksana lagi saat ini.

c. Variabel Moderator : Dukungan Sosial (Skala Dukungan Sosial)

Dimensi	Bunyi Aitem dalam Bahasa Indonesia
Dukungan Emosional (*Emotional Support*)	1. Atasan saya mudah untuk diajak bicara ketika saya menghadapi kesulitan dalam pekerjaan. 2. Rekan kerja saya bersedia mendengarkan keluhan dan masalah pribadi saya terkait pekerjaan. 3. Keluarga/teman dekat saya memberikan perhatian dan kepedulian ketika saya merasa stres karena pekerjaan. 4. Atasan saya dapat diandalkan ketika situasi kerja menjadi sulit atau tertekan.
Dukungan Instrumental (*Instrumental Support*)	5. Atasan saya berupaya membantu mengurangi beban kerja saya agar pekerjaan menjadi lebih mudah. 6. Rekan kerja saya secara aktif membantu saya ketika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas. 7. Keluarga/teman dekat saya memberikan bantuan nyata (seperti membantu pekerjaan rumah tangga atau mengurus keperluan) sehingga saya dapat fokus pada pekerjaan. 8. Rekan kerja saya tidak mau repot-repot membantu

	ketika saya sedang kelebihan pekerjaan.
Dukungan Informasional (*Informational Support*)	9. Atasan saya memberikan informasi, panduan, atau arahan yang saya butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. 10. Rekan kerja saya berbagi informasi atau pengetahuan yang berguna untuk membantu saya menghadapi tantangan kerja. 11. Keluarga/teman dekat saya memberikan saran atau masukan yang membantu saya dalam mengatasi masalah pekerjaan. 12. Atasan saya jarang memberikan penjelasan yang cukup tentang apa yang harus saya lakukan dalam situasi kerja yang baru.
Dukungan Penghargaan (*Appraisal Support*)	13. Atasan saya memberikan umpan balik positif atau pujian atas hasil kerja saya. 14. Rekan kerja saya mengakui dan menghargai kontribusi serta kemampuan kerja saya. 15. Keluarga/teman dekat saya membuat saya merasa bahwa saya mampu dan kompeten dalam pekerjaan saya. 16. Atasan saya jarang memberikan penghargaan atau pengakuan atas usaha dan kinerja saya.

2. Lampiran Tabulasi Data Uji Coba

   b. Lampiran Hasil Uji Coba Alat Ukur *Burnout Assessment Tool* (BAT)

   Sumber : Output Statistic Program Jamovi 2.7.31 Dekstop

Reliability Analysis

Scale Reliability Statistics

	Cronbach's α	McDonald's ω
scale	0.923	0.923

Item Reliability Statistics

	Item-rest correlation
BAT_S1	0.593
BAT_S2	0.499
BAT_S3	0.614
BAT_S4	0.374
BAT_S5	0.547
BAT_S6	0.599
BAT_S7	0.572
BAT_S8	0.592
BAT_S9	0.517
BAT_S10	0.493
BAT_S11	0.606
BAT_S12	0.613
BAT_S13	0.478
BAT_S14	0.552
BAT_S15	0.631
BAT_S16	0.675
BAT_S17	0.594
BAT_S18	0.707
BAT_S19	0.584
BAT_S20	0.506
BAT_S21	0.496

Scale Reliability Statistics

	Cronbach's α	McDonald's ω
BAT_S22		0.482
BAT_S23		0.587

4 Confirmatory Factor Analysis

Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	Z	p	Stand. Estimate
Exhaustion	BAT_S1	0.664	0.0995	6.67	<.001	0.623
	BAT_S2	0.569	0.1083	5.26	<.001	0.507
	BAT_S3	0.660	0.0958	6.90	<.001	0.640
	BAT_S4	0.415	0.1051	3.95	<.001	0.394
	BAT_S5	0.640	0.1077	5.94	<.001	0.568
	BAT_S6	0.754	0.1147	6.58	<.001	0.613
	BAT_S7	0.653	0.1023	6.38	<.001	0.596
	BAT_S8	0.664	0.1010	6.58	<.001	0.611
Mental Distance	BAT_S9	0.568	0.1075	5.28	<.001	0.512
	BAT_S10	0.547	0.0997	5.48	<.001	0.514
	BAT_S11	0.642	0.1026	6.26	<.001	0.596
	BAT_S12	0.734	0.1066	6.88	<.001	0.633
	BAT_S13	0.504	0.0969	5.20	<.001	0.490
Cognitive Impairment	BAT_S14	0.648	0.1065	6.08	<.001	0.579
	BAT_S15	0.778	0.1075	7.24	<.001	0.664
	BAT_S16	0.785	0.0998	7.87	<.001	0.711
	BAT_S17	0.720	0.1078	6.68	<.001	0.622
	BAT_S18	0.908	0.1089	8.33	<.001	0.738
Emotional Impairment	BAT_S19	0.663	0.1051	6.31	<.001	0.588
	BAT_S20	0.571	0.1071	5.33	<.001	0.507
	BAT_S21	0.557	0.1030	5.41	<.001	0.509
	BAT_S22	0.519	0.1020	5.09	<.001	0.493

4
Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	Z	p	Stand. Estimate
	BAT_S23	0.647	0.1039	6.23	<.001	0.584

6
Factor Estimates

Factor Covariances

		Estimate	SE	Z	p	Stand. Estimate
Exhaustion	Exhaustion	1.000[a]				
	Mental Distance	1.047	0.0496	21.1	<.001	1.047
	Cognitive Impairment	1.010	0.0360	28.0	<.001	1.010
	Emotional Impairment	1.025	0.0552	18.6	<.001	1.025
Mental Distance	Mental Distance	1.000[a]				
	Cognitive Impairment	0.987	0.0539	18.3	<.001	0.987
	Emotional Impairment	1.140	0.0638	17.9	<.001	1.140
Cognitive Impairment	Cognitive Impairment	1.000[a]				
	Emotional Impairment	1.026	0.0528	19.4	<.001	1.026
Emotional Impairment	Emotional Impairment	1.000[a]				

6
[a] fixed parameter

Model Fit

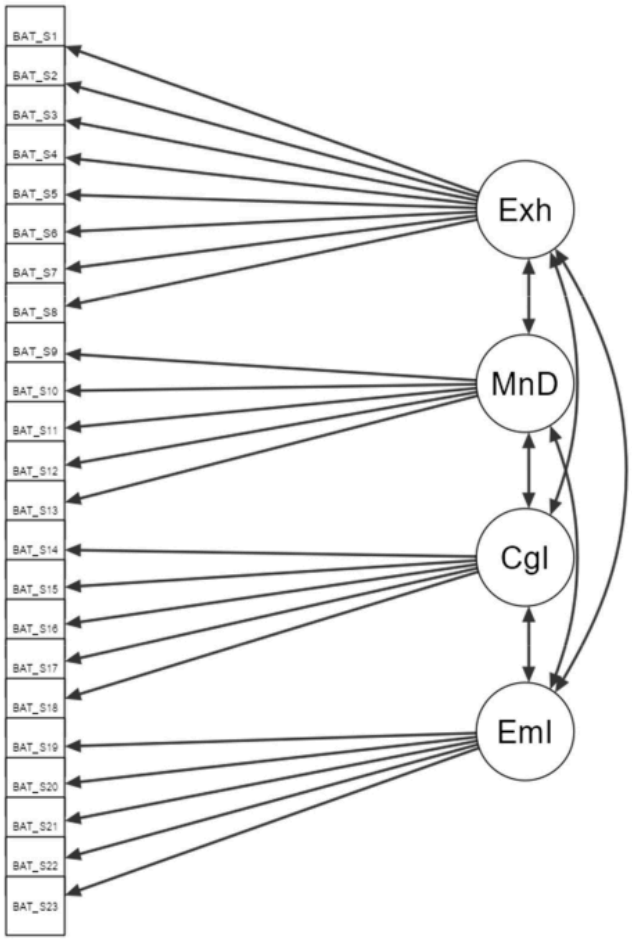
Test for Exact Fit

χ^2	df	p
259	224	.054

Fit Measures

				RMSEA 90% CI	
CFI	TLI	SRMR	RMSEA	Lower	Upper
0.954	0.948	0.0578	0.0395	0.00	0.0594

Path Diagram



c. Lampiran Hasil Uji Coba Alat Ukur *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ)

Sumber : Output Statistic Program Jamovi 2.7.31 Dekstop

Reliability Analysis

Scale Reliability Statistics

	Cronbach's α	McDonald's ω
scale	0.935	0.935

Item Reliability Statistics

	Item-rest correlation
OCQ_S1	0.579
OCQ_S2	0.637
OCQ_S3	0.675
OCQ_S4	0.548
OCQ_S5	0.602
OCQ_S6	0.591
OCQ_S7	0.630
OCQ_S8	0.566
OCQ_S9	0.560
OCQ_S10	0.642
OCQ_S11	0.665
OCQ_S12	0.529
OCQ_S13	0.583
OCQ_S14	0.430
OCQ_S15	0.600
OCQ_S16	0.664
OCQ_S17	0.541
OCQ_S18	0.623
OCQ_S19	0.593
OCQ_S20	0.593
OCQ_S21	0.567

Scale Reliability Statistics

	Cronbach's α	McDonald's ω
OCQ_S22		0.569
OCQ_S23		0.572
OCQ_S24		0.607

4 Confirmatory Factor Analysis

Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	Z	p	Stand. Estimate
Komitmen Afektif	OCQ_S1	0.601	0.0941	6.39	<.001	0.595
	OCQ_S2	0.759	0.1066	7.12	<.001	0.652
	OCQ_S3	0.696	0.0886	7.86	<.001	0.699
	OCQ_S4	0.569	0.0954	5.96	<.001	0.562
	OCQ_S5	0.666	0.0981	6.79	<.001	0.627
	OCQ_S6	0.670	0.0983	6.81	<.001	0.627
	OCQ_S7	0.720	0.1003	7.18	<.001	0.653
	OCQ_S8	0.554	0.0931	5.95	<.001	0.568
Komitmen Berkelanjutan	OCQ_S9	0.597	0.0965	6.19	<.001	0.586
	OCQ_S10	0.755	0.1008	7.49	<.001	0.685
	OCQ_S11	0.770	0.0993	7.76	<.001	0.700
	OCQ_S12	0.554	0.0958	5.78	<.001	0.553
	OCQ_S13	0.678	0.1043	6.50	<.001	0.609
	OCQ_S14	0.491	0.1077	4.56	<.001	0.452
	OCQ_S15	0.700	0.1020	6.87	<.001	0.645
	OCQ_S16	0.721	0.0944	7.64	<.001	0.691
Komitmen Normatif	OCQ_S17	0.593	0.1037	5.72	<.001	0.543
	OCQ_S18	0.637	0.0903	7.05	<.001	0.641
	OCQ_S19	0.621	0.0967	6.42	<.001	0.598
	OCQ_S20	0.610	0.0902	6.76	<.001	0.619
	OCQ_S21	0.586	0.0934	6.28	<.001	0.583
	OCQ_S22	0.619	0.0992	6.24	<.001	0.583

Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	Z	p	Stand. Estimate
	OCQ_S23	0.636	0.1008	6.31	<.001	0.586
	OCQ_S24	0.703	0.1020	6.89	<.001	0.630

Factor Estimates

Factor Covariances

		Estimate	SE	Z	p	Stand. Estimate
Komitmen Afektif	Komitmen Afektif	1.000[a]				
	Komitmen Berkelanjutan	0.966	0.0332	29.1	<.001	0.966
	Komitmen Normatif	1.038	0.0274	37.9	<.001	1.038
Komitmen Berkelanjutan	Komitmen Berkelanjutan	1.000[a]				
	Komitmen Normatif	0.983	0.0337	29.2	<.001	0.983
Komitmen Normatif	Komitmen Normatif	1.000[a]				

[a] fixed parameter

Model Fit

Test for Exact Fit

χ^2	df	p
293	249	.029

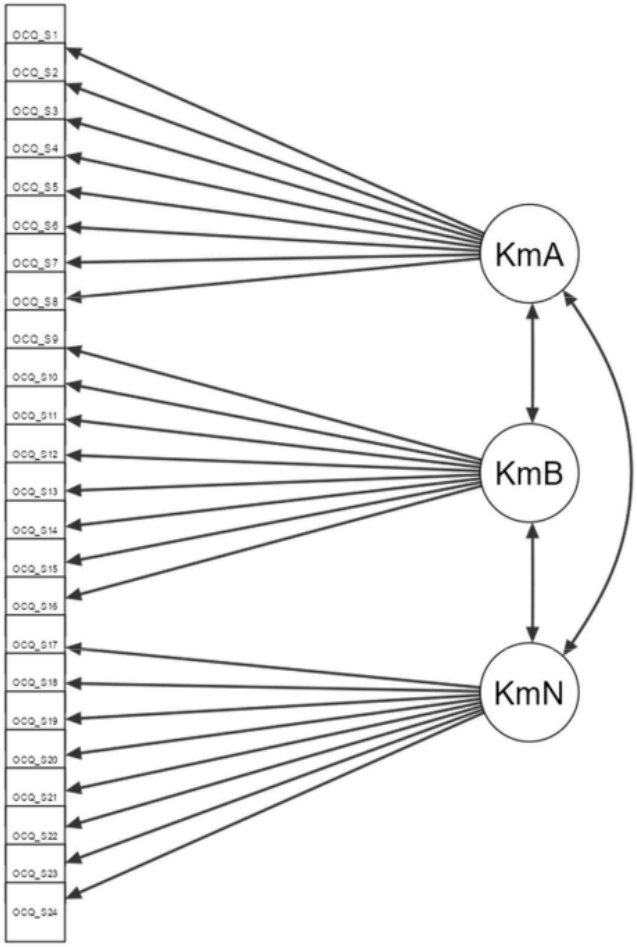
Fit Measures

				RMSEA 90% CI	
CFI	TLI	SRMR	RMSEA	Lower	Upper
0.951	0.945	0.0566	0.0420	0.0146	0.0604

Lampiran Hasil Uji Coba Alat Ukur *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ)

Sumber : Output Statistic Program Jamovi 2.7.31 Dekstop

Path Diagram



d. Lampiran Hasil Uji Coba Alat Ukur Skala Dukungan Sosial

Sumber : Output Statistic Program Jamovi 2.7.31 Dekstop

Reliability Analysis

Scale Reliability Statistics

	Cronbach's α	McDonald's ω
scale	0.912	0.912

Item Reliability Statistics

	Item-rest correlation
DS_S1	0.598
DS_S2	0.639
DS_S3	0.634
DS_S4	0.663
DS_S5	0.566
DS_S6	0.597
DS_S7	0.578
DS_S8	0.512
DS_S9	0.666
DS_S10	0.562
DS_S11	0.563
DS_S12	0.607
DS_S13	0.601
DS_S14	0.653
DS_S15	0.553
DS_S16	0.568

4

Confirmatory Factor Analysis

Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	Z	p	Stand. Estimate
Dukungan Emosional	DS_S1	0.700	0.1056	6.63	<.001	0.621

4
Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	Z	p	Stand. Estimate
	DS_S2	0.698	0.0965	7.23	<.001	0.664
	DS_S3	0.759	0.1101	6.89	<.001	0.648
	DS_S4	0.850	0.1108	7.67	<.001	0.692
Dukungan Instrumental	DS_S5	0.690	0.1084	6.37	<.001	0.580
	DS_S6	0.672	0.1079	6.23	<.001	0.588
	DS_S7	0.632	0.1033	6.12	<.001	0.571
	DS_S8	0.510	0.1018	5.01	<.001	0.486
Dukungan Informasional	DS_S9	0.738	0.1020	7.24	<.001	0.696
	DS_S10	0.666	0.1075	6.19	<.001	0.588
	DS_S11	0.707	0.1137	6.22	<.001	0.595
	DS_S12	0.670	0.0981	6.83	<.001	0.637
Dukungan Penghargaan	DS_S13	0.679	0.1096	6.20	<.001	0.599
	DS_S14	0.688	0.0930	7.40	<.001	0.674
	DS_S15	0.647	0.1062	6.10	<.001	0.575
	DS_S16	0.638	0.1045	6.11	<.001	0.575

4
Factor Estimates

Factor Covariances

		Estimate	SE	Z	p	Stand. Estimate
Dukungan Emosional	Dukungan Emosional	1.00[a]				
	Dukungan Instrumental	1.09	0.0621	17.6	<.001	1.09
	Dukungan Informasional	1.01	0.0559	18.1	<.001	1.01
	Dukungan Penghargaan	1.05	0.0540	19.5	<.001	1.05
Dukungan Instrumental	Dukungan Instrumental	1.00[a]				

Factor Covariances

		Estimate	SE	Z	p	Stand. Estimate
	Dukungan Informasional	1.09	0.0663	16.4	<.001	1.09
	Dukungan Penghargaan	1.13	0.0684	16.5	<.001	1.13
Dukungan Informasional	Dukungan Informasional	1.00[a]				
	Dukungan Penghargaan	1.02	0.0631	16.1	<.001	1.02
Dukungan Penghargaan	Dukungan Penghargaan	1.00[a]				

[a] fixed parameter

Model Fit

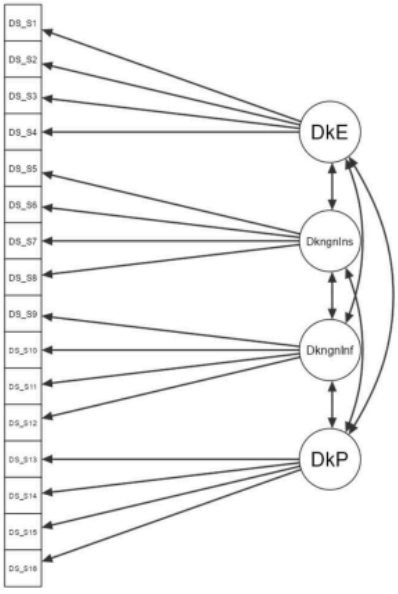
Test for Exact Fit

χ^2	df	p
108	98	.220

Fit Measures

				RMSEA 90% CI	
CFI	TLI	SRMR	RMSEA	Lower	Upper
0.981	0.977	0.0482	0.0327	0.00	0.0640

Path Diagram



3. Lampiran Hasil Analisis Data (Uji Asumsi)
   Sumber : Output Statistic Program Jamovi 2.7.31 Dekstop

Linear Regression

Model Fit Measures

Model	R	R^2
1	0.507	0.257

Note. Models estimated using sample size of N=384

Model Coefficients - Total Burnout

Predictor	Estimate	SE	t	p
Intercept	157.866	8.1863	19.28	<.001
Total Komitmen Organisasi	-0.898	0.1162	-7.73	<.001
Total Dukungan Sosial	-0.496	0.0807	-6.14	<.001

Assumption Checks

Normality Tests

	Statistic	p
Shapiro-Wilk	0.998	.840
Kolmogorov-Smirnov	0.0312	.848
Anderson-Darling	0.230	.804

Note. Additional results provided by *moretests*

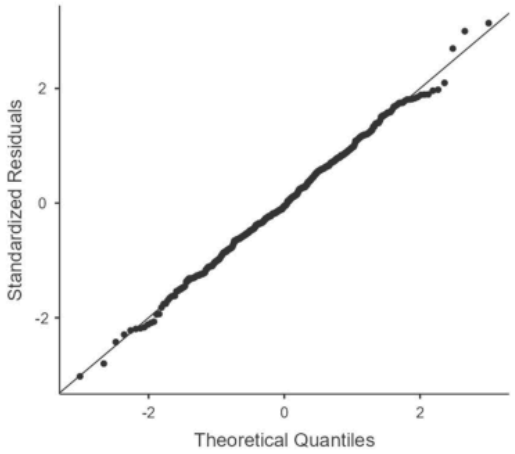
Heteroskedasticity Tests

	Statistic	p
Breusch-Pagan	6.02	.049
Goldfeld-Quandt	0.969	.586
Harrison-McCabe	0.508	.590

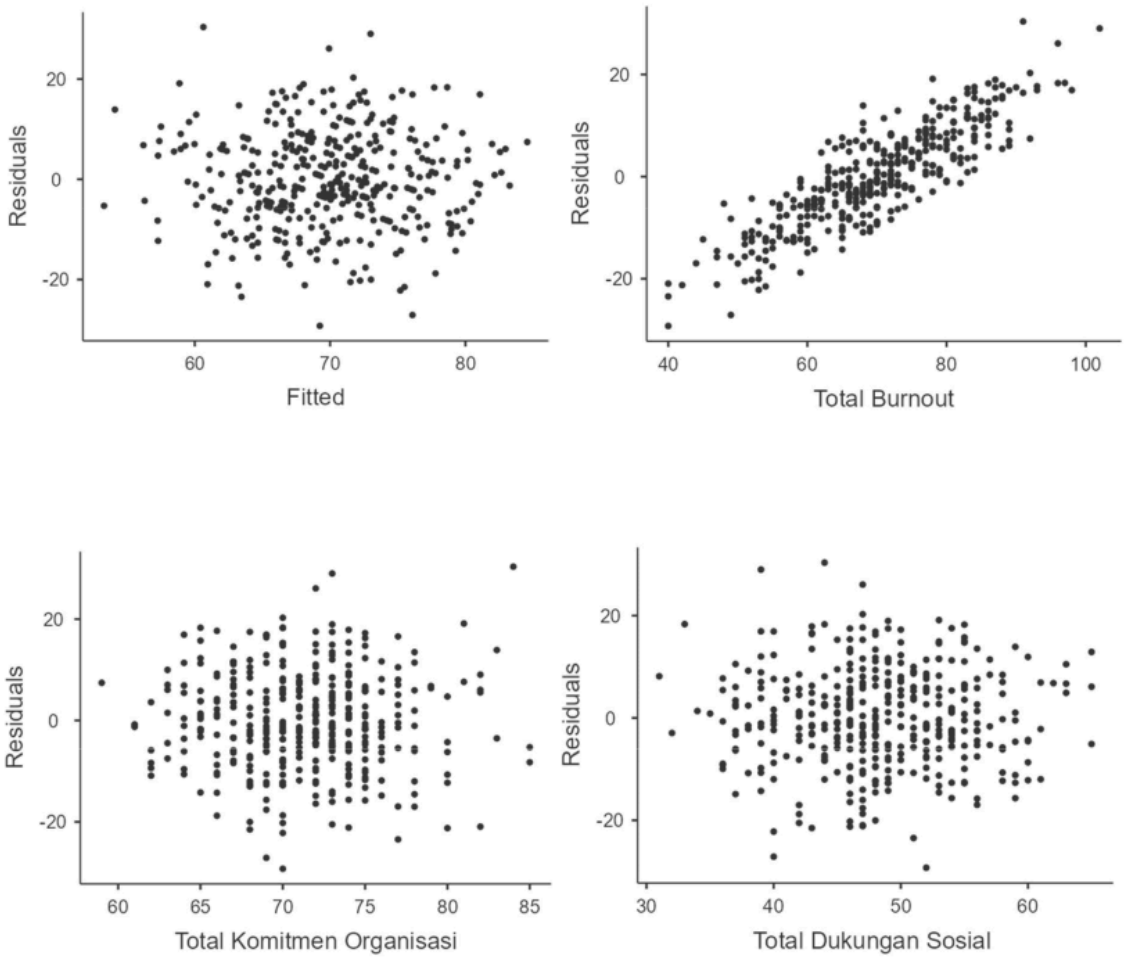
Note. Additional results provided by *moretests*

Collinearity Statistics		
	VIF	Tolerance
Total Komitmen Organisasi	1.08	0.930
Total Dukungan Sosial	1.08	0.930

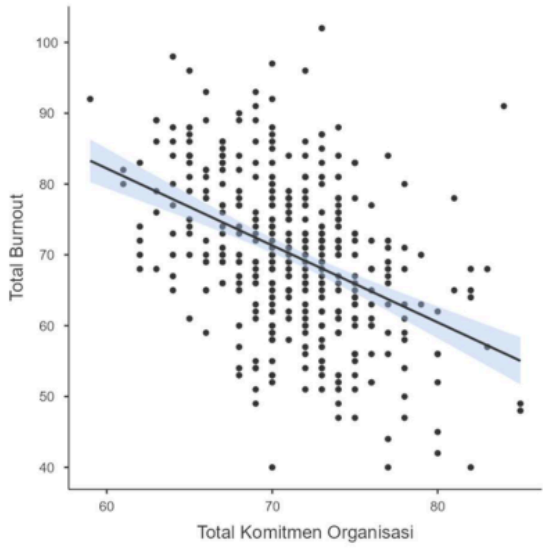
Q-Q Plot



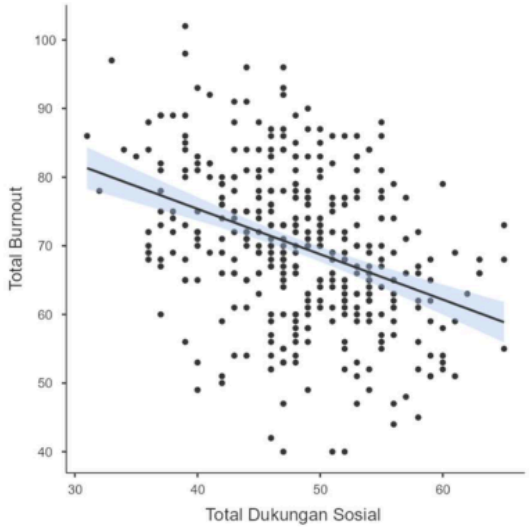
Residuals Plots



Scatter Plot



Scatter Plot



Moderation

Moderation Estimates

	Estimate	SE	Z	p
Z score Komitmen Organisasi	-0.35384	0.0440	-8.0423	<.001
Z score Dukungan Sosial	-0.28119	0.0440	-6.3918	<.001

Moderation Estimates

	Estimate	SE	Z	p
Z score Komitmen Organisasi ✻ Z score Dukungan Sosial	0.00282	0.0462	0.0611	.951

4. Surat Permohonan Penelitian (dari Fakultas)



YAYASAN PERGURUAN 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
FAKULTAS PSIKOLOGI

Program Studi Sarjana Psikologi (S1) — Terakreditasi (UNGGUL)
Program Studi Magister Psikologi (S2) — Terakreditasi (B)
Program Studi Psikologi Profesi (S2) — Terakreditasi (B)
Kampus : Jl. Semolowaru No. 45 Surabaya 60118 Telp. (031) 5990029; 5931800 (hunting) Ex 148, 149
Homepage : www.untag-sby.ac.id : Email : psikologi@untag-sby.ac.id

19 Juni 2026

Nomor : 1878/K/F.Psi/VI/2026
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Izin Penelitian untuk Tesis**

Yth Kepala Dinas Perhubungan Kota Surabaya
Jl. Dukuh Menanggal No.1, Dukuh Menanggal, Kec. Gayungan, Surabaya

Sehubungan dengan pelaksanaan tugas akhir Tesis mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, kami bermaksud memohon kepada Bapak/Ibu agar berkenan memberikan izin kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan kegiatan penelitian/pengambilan data di Dishub Surabaya yang Bapak/Ibu pimpin.

Sebagai bahan pertimbangan, bersama ini kami sampaikan informasi pendukung terkait pelaksanaan kegiatan penelitian/pengambilan data tersebut sebagai berikut:

Nama	:	Dentissa Putri Widyanti
NPM	:	1532400054
Alamat	:	Jambangan VII Baru no 7 Surabaya
Program Studi	:	Magister Psikologi
Judul Penilitian	:	Peran Dukungan Sosial sebagai Moderator dalam Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Burnout pada Karyawan Wanita di Surabaya
Subjek Penelitian	:	Karyawan Wanita
No. Handphone	:	085851054657

Demikian surat permohonan ini, atas perhatian dan kerjasama disampaikan terima kasih.

Dekan

Rahmah Solihah, M.Si., Psikolog
NPP. 20510 02 0551

Tembusan
1. Arsip

5. Surat Izin/Telah Melakukan Penelitian (dari Instansi)

PEMERINTAH KOTA SURABAYA
DINAS PERHUBUNGAN
Jalan Dukuh Menanggal No.1 Surabaya 60234
Telepon (031) 8295324, 8295332 Faksimile (031) 8288315
Laman surabaya.go.id, Pos-el: dis_perhubungan@surabaya.go.id

NOTA DINAS

Yth. : Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
Dari : Sekretaris
Tembusan : -
Tanggal : 24 Juni 2026
Nomor : 000.9/186/436.7.12/2026
Sifat : Biasa / Terbuka
Lampiran : 1
Hal : Permohonan Ijin Penelitian a.n Dentissa Putri Widyanti

Berdasarkan Surat dari Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Tanggal 19 Juni 2026 Nomor : 1878/K/F.Psi/VI/2026 Perihal Permohonan Ijin Penelitian untuk Tesis. Diharapkan dapat diberikan pengambilan data kepada :

Nama	: Dentissa Putri Widyanti
Pekerjaan	: Mahasiswa 17 Agustus 1945 Surabaya
Tema Penelitian	: Peran Dukungan Sosial sebagai Moderator dalam Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Burnout pada Karyawan Wanita di Surabaya
Penanggung Jawab	: Diah Sofiah, M.,Si., Psikolog

Demikian atas bantuannya, disampaikan terima kasih.

Surat ini Ditandatangani Elektronik Oleh :
SEKRETARIS,

TRIO WAHYU BOWO, Amd. LLAJ. SE, MM
Pembina Tingkat I / IVb
NIP. 196901131993011002

PERAN DUKUNGAN SOSIAL SEBAGAI MODERATOR DALAM HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN OR(DAN BURNOUT PADA KARYAWAN WANITA DI SURABAYA

ORIGINALITY REPORT

6%	7%	6%	5%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	research.rspon.co.id Internet Source	
2	Submitted to iGroup Student Paper	
3	journal.larpainstitute.com Internet Source	
4	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	
5	mpsi.untag-sby.ac.id Internet Source	
6	Submitted to University of Hong Kong Student Paper	
7	Enny Kusrini, Lukman, Dian Novita Siswanti. "Hubungan *Self Compassion* dan Kebersyukuran terhadap *Burnout* pada Guru Sekolah Dasar", Paedagogie, 2026 Publication	
8	repository.unj.ac.id Internet Source	

Exclude quotes	Off	Exclude matches	< 1%
Exclude bibliography	On		

PERAN DUKUNGAN SOSIAL SEBAGAI MODERATOR DALAM HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN OR(DAN BURNOUT PADA KARYAWAN WANITA DI SURABAYA

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25

PAGE 26

PAGE 27

PAGE 28

PAGE 29

PAGE 30

PAGE 31

PAGE 32

PAGE 33

PAGE 34

PAGE 35

PAGE 36

PAGE 37

PAGE 38

PAGE 39

PAGE 40

PAGE 41

PAGE 42

PAGE 43

PAGE 44

PAGE 45

PAGE 46

PAGE 47

PAGE 48

PAGE 49

PAGE 50

PAGE 51

PAGE 52

PAGE 53

PAGE 54

PAGE 55

PAGE 56

PAGE 57

PAGE 58

PAGE 59

PAGE 60

PAGE 61

PAGE 62

PAGE 63

PAGE 64

PAGE 65

PAGE 66

PAGE 67

PAGE 68

PAGE 69

PAGE 70

PAGE 71

PAGE 72

PAGE 73

PAGE 74

PAGE 75

PAGE 76

PAGE 77

PAGE 78

PAGE 79

PAGE 80

PAGE 81

PAGE 82

PAGE 83

PAGE 84

PAGE 85

PAGE 86

PAGE 87

PAGE 88

PAGE 89

PAGE 90

PAGE 91

PAGE 92

PAGE 93

PAGE 94

PAGE 95

PAGE 96

PAGE 97

PAGE 98

PAGE 99

PAGE 100

PAGE 101

PAGE 102

PAGE 103

PAGE 104