

## ANALISIS DUKUNGAN SOSIAL DALAM MENGATASI BURNOUT PADA ANGGOTA ORGANISASI MAHASISWA

Fikriyyah Maeyani<sup>1</sup>, Nadya Ariyani Hasanah Nuriyyatiningrum<sup>2</sup>, Ikhrom<sup>3</sup>

Fakultas Psikologi dan Kesehatan, Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang<sup>1,2,3</sup>

e-mail: [fikmaeyanie@gmail.com](mailto:fikmaeyanie@gmail.com)

### ABSTRAK

Mahasiswa yang aktif dalam organisasi kampus sering dihadapkan pada tekanan ganda dari kewajiban akademik dan tanggung jawab organisasi. Ketidakseimbangan ini memunculkan masalah serius berupa burnout, yaitu kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental yang dapat mengganggu motivasi, konsentrasi, serta kesehatan psikologis mahasiswa. Minimnya sistem dukungan sosial yang terstruktur dalam organisasi mahasiswa memperburuk situasi tersebut, membuat mahasiswa kesulitan dalam mengelola stres yang dihadapi. Penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana peran dukungan sosial dalam mengatasi *burnout* pada anggota organisasi mahasiswa. Pendekatan kualitatif digunakan melalui wawancara mendalam terhadap lima mahasiswa dari berbagai kampus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout dipicu oleh beban kerja berlebihan, konflik internal, dan kurangnya pembagian tugas yang adil. Dukungan sosial yang paling membantu meliputi dukungan emosional, apresiatif, dan instrumental dari teman sebaya, keluarga, maupun rekan organisasi. Selain itu, strategi coping seperti manajemen waktu, curhat, dan pemberian self-reward juga muncul sebagai respon positif yang diperkuat oleh keberadaan dukungan sosial. Penelitian ini menekankan pentingnya organisasi mahasiswa membangun budaya suportif dan sistem dukungan yang terstruktur untuk menjaga kesehatan mental serta keseimbangan hidup anggotanya.

**Keyword:** *Dukungan Sosial, Burnout, Organisasi Mahasiswa*

### ABSTRACT

Students who are active in campus organizations are often faced with the dual pressures of academic obligations and organizational responsibilities. This imbalance creates a serious problem in the form of burnout, a condition of emotional, physical, and mental exhaustion that can interfere with students' motivation, concentration, and psychological health. The lack of a structured social support system in student organizations exacerbates the situation, making it difficult for students to manage the stress they face. This study aims to understand the extent of the role of social support in overcoming burnout in members of student organizations. A qualitative approach was used through in-depth interviews with five students from various campuses. The results showed that burnout was triggered by excessive workload, internal conflict, and lack of fair division of tasks. The most helpful social support includes emotional, appreciative, and instrumental support from peers, family, and organizational colleagues. In addition, coping strategies such as time management, venting, and self-reward also emerged as positive responses reinforced by the presence of social support. This study emphasizes the importance of student organizations building a supportive culture and structured support system to maintain the mental health and life balance of its members.

**Keywords:** *Social Support, Burnout, Student Organization*

## PENDAHULUAN

Organisasi mahasiswa merupakan tempat untuk mahasiswa mengembangkan keterampilan kepemimpinan, menambah relasi serta menambahkan pengalaman. Tuntutan organisasi yang tinggi serta besarnya tanggung jawab dan tekanan akademik sering menyebabkan Burnout di kalangan anggota organisasi mahasiswa. Dukungan sosial ternyata memiliki nilai yang sangat penting dalam mengatasi rasa burnout bagi anggota ormawa. Dengan adanya dukungan sosial yang didapatkan maka mahasiswa semakin berkurangnya stres, kelelahan serta tekanan akademik yang dirasakan.

Burnout atau kelelahan secara psikologis adalah fenomena yang sering ditemukan pada kalangan mahasiswa, terutama mereka yang aktif dalam kegiatan organisasi. Burnout dapat ditandai dengan tiga komponen utama yaitu, yaitu kelelahan yang berlebihan, sikap sinis serta perasaan terdisosiasi dari pekerjaan, serta menurunnya efektivitas dan pencapaian diri (Maslach & Leiter 2016). Mahasiswa yang aktif dalam berorganisasi seringkali dihadapkan oleh tanggung jawab ganda yaitu akademik ataupun organisasinya, yang dimana hal ini memiliki potensi menyebabkan tekanan mental yang signifikan ketika tidak diimbangi dengan dukungan yang baik. Didalam konteks mahasiswa, burnout sendiri bukan hanya memiliki dampak pada penurunan akademik, namun dapat mengganggu kesehatan mentalnya.

Dijelaskan dalam penelitian oleh (Salmela-Aro & Read, 2017) menunjukkan bahwa mahasiswa yang mengalami burnout memiliki kecenderungan yang lebih tinggi terhadap gejala depresi dan juga gangguan kecemasan. Selain itu juga, mereka akan mengalami penurunan prestasi akademik dan akan merasa kurang pada motivasi dalam mengejar tujuan pendidikan yang lebih panjang. Menurut (Bakker & Costa, 2014;) menjelaskan bahwa burnout disebabkan oleh interaksi kompleks antara faktor situasional, seperti beban kerja yang tinggi, konflik peran, dan tekanan waktu, dengan faktor individu, seperti locus of control eksternal, harga diri rendah, dan gaya coping yang maladaptif.. Pada konteks mahasiswa, tuntutan yang dihadapi mahasiswa termasuk dalam faktor situasional, hal ini dikarenakan mahasiswa memiliki beban akademik yang dapat dipengaruhi oleh kebijakan serta tempat mereka belajar.

Secara teoritis, Burnout sendiri muncul ketika seseorang mengalami ketidakseimbangan antara tuntutan yang sedang dihadapi dan juga sumber daya psikologis yang dimiliki untuk mengatasi tuntutan tersebut (Taris & Schaufeli, 2015). Maka dari itu, untuk menyeimbangkan beban psikologis yaitu dengan diberikan dukungan sosial. Pada beberapa studi, dukungan sosial terbukti memiliki pengaruh yang signifikan dalam menurunkan tingkatan burnout pada mahasiswa.

Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh (Giri & Hardiansyah, 2024) bahwa penelitian tersebut memiliki hasil yang menunjukkan bahwa semakin tingginya dukungan sosial atau kerekatan antar anggota organisasi maka semakin kecil tingkat burnout yang dirasakan anggota organisasi mahasiswa. Mahasiswa yang aktif dalam berorganisasi memiliki peluang yang besar dalam mengembangkan keterampilan kepemimpinan, manajemen waktu dan juga relasi sosial. Akan tetapi, tanggung jawab ganda antara akademik dan organisasi terkadang menimbulkan tekanan yang tinggi. Pada situasi ini akan muncul burnout yang akan menjadi risiko besar.

Burnout sendiri tidak hanya dapat menurunkan motivasi dan kinerja, namun juga memiliki dampak bagi kesehatan mental secara keseluruhan (Maslach & Leiter, 2016). Menurut (Schaufeli & Taris 2014) burnout sendiri terjadi karena ketidakseimbangannya antara tuntutan dan sumber daya. Pada konteks mahasiswa yang berorganisasi sendiri, tuntutan dapat

berupabeban kerja, tekanan akademik dan juga tuntutan sosial. Salah satu hal yang dapat menyeimbangkan antara tekanan tersebut yaitu Dukungan Sosial.

Dukungan sosial sendiri bertindak sebagai buffer atau pelindung terhadap tekanan yang berlebihan dan juga memperkuat ketahanan psikologis mahasiswa (Yıldırım & Green, 2024; Magsambol & Dizon, 2024) Mahasiswa yang merasa didukung secara sosialnya memiliki kecenderungan regulasi emosi yang baik serta mampu melihat tekanan sebagai tantangan yang dapat diatasi bukan menjadikan tantangan sebagai sebuah ancaman. Hal ini memperkuat daya lenting (resiliensi) dan secara langsung dapat menurunkan tingkat burnout (Thoits 2011). maka dari itu, semakin tinggi tingkat dukungan sosial yang diterima oleh mahasiswa, maka akan semakin rendah mereka mengalami burnout.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk memahami mengeksplorasi pengalaman nyata mahasiswa dalam menghadapi burnout dan bagaimana dukungan sosial memiliki peran dalam proses coping mereka. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mendalam mengenai pentingnya membangun sistem dukungan sosial yang terstruktur dalam organisasi mahasiswa untuk menjaga kesehatan mental dan keseimbangan kehidupan anggota organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini difokuskan untuk mengkaji pengaruh dukungan sosial terhadap mahasiswa yang aktif dalam organisasi mahasiswa. Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk memahami sejauh mana dukungan sosial berperan dalam mengurangi tingkat burnout yang dialami oleh para anggota organisasi, khususnya mereka yang menjalankan tanggung jawab struktural dan non-struktural dalam organisasi kampus. Penelitian dilakukan secara daring maupun luring, menyesuaikan dengan lokasi partisipan yang berasal dari berbagai kota.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, dengan pendekatan studi fenomenologi. Penelitian ini berupaya menangkap pengalaman subjektif mahasiswa terkait burnout dan peran dukungan sosial yang mereka terima dalam proses tersebut. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan lima partisipan yang aktif dalam organisasi kemahasiswaan. Selain itu, data sekunder diperoleh melalui dokumentasi dan studi literatur yang relevan dengan topik penelitian.

Adapun partisipan dalam penelitian ini terdiri dari lima orang mahasiswa dari tiga perguruan tinggi yang berbeda. Satu partisipan berasal dari Universitas Muhammadiyah Cirebon yang menjabat sebagai Sekretaris BEM kampus, satu partisipan dari Universitas Muria Kudus yang menjabat sebagai Ketua BEM Fakultas Psikologi, serta tiga partisipan dari Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang, yaitu satu orang Staf Divisi Medikom HMJ Psikologi, satu orang anggota PMII Rayon Psikologi dan Kesehatan (PSIKES), serta satu orang Koordinator HMJ Psikologi. Pemilihan partisipan dilakukan secara purposive dengan mempertimbangkan keterlibatan mereka secara aktif dalam organisasi serta relevansi posisinya dengan pengalaman burnout yang diteliti.

Sebelum pengumpulan data dilakukan, peneliti terlebih dahulu meminta izin dan menjelaskan tujuan penelitian kepada masing-masing partisipan. Peneliti memberikan jaminan bahwa seluruh informasi yang diberikan bersifat rahasia, anonim, dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Wawancara dilakukan secara daring dan luring, bergantung pada lokasi partisipan dan kesepakatan waktu yang disetujui bersama. Masing-masing partisipan diberikan sembilan pertanyaan yang diajukan secara satu per satu, dan peneliti mencatat seluruh jawaban

mereka dengan cermat. Selama proses ini, peneliti memastikan bahwa identitas partisipan tetap terlindungi.

Analisis data dilakukan melalui tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil wawancara disajikan dalam bentuk narasi yang mencakup parafrase, deskripsi, serta interpretasi berdasarkan kutipan langsung dari partisipan. Validitas data dijaga melalui triangulasi antar-informan, dengan cara membandingkan jawaban dari masing-masing partisipan dan memperhatikan konsistensi data. Peneliti juga terlibat secara aktif dalam proses pengumpulan data untuk memastikan kedalaman informasi. Pendekatan ini diharapkan dapat menghasilkan gambaran yang utuh, mendalam, dan bermakna terkait analisis antara dukungan sosial dan tingkat burnout pada mahasiswa yang aktif berorganisasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Sumber burnout ketika menjadi anggota organisasi mahasiswa

Dari penelitian yang sudah dilakukan menggunakan metode kualitatif menggunakan wawancara dengan beberapa sumber yang merupakan mahasiswa aktif organisasi, maka data ditemukan data bahwa terdapat beberapa sumber yang menyebabkan burnout muncul. Pertama, yang paling dominan muncul yaitu berasal dari beban kerja yang berlebihan dan juga tumpang tindih dengan tugas akademik, kegiatan organisasi dan juga kegiatan pribadi. Hasil wawancara yang mendalam kepada para anggota organisasi mahasiswa ini menunjukkan bahwa dengan adanya berbagai kegiatan organisasi yang dilakukan bersamaan dengan diterimanya tugas akademik dapat memunculkan perasaan burnout itu sendiri. kedua, deadline yang ketat, revisi pekerjaan yang harus dilakukan secara berulang dan juga tidak meratanya pembagian dapat menjadikan sumber utama bagi munculnya burnout, terutama bagi mereka yang berada pada posisi pimpinan. Ketiga, tanggung jawab yang diterima secara mendadak tanpa memiliki kesiapan mental yang cukup serta kurangnya waktu istirahat terkadang membuat anggota organisasi mahasiswa merasa kewalahan, kehilangan semangat dan merasa bahwa tidak layak berada dalam organisasi tersebut

**Tabel 1. Sumber Burnout**

No.	Narasumber	Sumber Burnout
1.	Narasumber 1	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Beban kerja tinggi sebagai sekretaris tunggal</li><li>✓ Deadline administratif dari Presiden Mahasiswa (24 jam)</li><li>✓ Tidak ada waktu istirahat</li><li>✓ Tanggung jawab tidak terbagi saat PKL</li></ul>
2.	Narasumber 2	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Beban ganda: kuliah, kerja, dan organisasi</li><li>✓ Jadwal yang padat dan tekanan eksternal</li><li>✓ Ketidak mampuan beristirahat saat lelah</li></ul>
3.	Narasumber 3	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Tugas organisasi dan akademik bertabrakan</li><li>✓ Deadline ketat untuk pamflet dan video</li><li>✓ Revisi berulang</li><li>✓ Merangkap volunteer di organisasi lain</li></ul>
4.	Narasumber 4	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Beban akademik yang berat di awal kuliah</li><li>✓ Tanggung jawab mendadak sebagai delegasi acara besar</li><li>✓ Kurangnya kesiapan mental</li><li>✓ Kegiatan padat dari kampus &amp; pondok</li></ul>

5.	Narasumber 5	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Proker bertabrakan antar divisi</li> <li>✓ Konflik internal antar pengurus</li> <li>✓ Beban tanggung jawab sebagai coordinator</li> <li>✓ Stres berkepanjangan hingga memengaruhi akademik</li> </ul>
----	--------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Data tentang sumber burnout cenderung mengarah pada beban kerja yang berlebihan, mendapat tekanan dari atasan, adanya konflik internal dan juga merasa kesulitan membagi waktu antara organisasi dan akademik. Senada dengan hal tersebut, sang informan 1 menyampaikan “*kalau presiden mahasiswa ngasih deadline, saya harus nyelesein semua paling lambat 24 jam. Jadi kurang istirahat, padahal saya juga sedang PKL dan semua beban tanggung jawab administratif cuma saya yang megang...*” menurutnya, dirinya kerap kali tidak memiliki waktu istirahat karena menjadi sekretaris tunggal. Pernyataan tersebut menggambarkan bahwa beban kerja yang tidak terbagi dengan rata dapat menjadi sumber burnout.

Sementara itu, informan 3 menyampaikan “... *Sumpah capek banget kak, apalagi pas disuruh revisi pamflet sampai tiga kali. Belum selesai satu eh udah ditambah kerjaan baru. Disitu rasanya pengen resign aja*” menurutnya tumpang tindihnya antara tugas akademik dan organisasi memiliki dampak langsung pada kesehatan mentalnya. Dari pernyataan nya terlihat bahwa deadline yang mepet serta revisi yang berulang dapat menimbulkan frustrasi serta rasa tidak dihargai.

Berdasarkan temuan data dan pernyataan yang paparkan oleh para narasumber, dapat disimpulkan bahwa sumber utama burnout pada anggota organisasi mahasiswa sendiri meliputi beban kerja yang berlebihan, tekanan dari atasan, konflik internal serta kesulitannya dalam membagi waktu antara organisasi dan akademik. Tugas yang diterima juga tidak terbagi secara adil, seperti yang diterima oleh Narasumber 1. Selain itu, tumpang tindihnya antara tugas akademik dan organisasi juga mempengaruhi kondisi burnout, apalagi ketika sedang dihadapkan dengan revisi pekerjaan yang dilakukan secara berulang dan deadline yang ketat. Hal ini menunjukkan bahwa burnout sendiri bukan hanya perihal personal, tetapi merupakan dampak dari sistem kerja organisasi yang kurang efisien dan juga tidak mempertimbangkan bagian kerja anggota organisasi mahasiswa.

### **Bentuk Dukungan Sosial yang diterima oleh anggota organisasi mahasiswa**

Data pada penelitian ini menunjukkan bahwasanya dukungan sosial mempunyai peran penting dalam membantu para anggota organisasi mahasiswa dalam menghadapi tekanan burnout. Bentuk dukungan sosial yang diterima oleh para anggota organisasi dapat dikategorikan ke dalam beberapa jenis dukungan, yaitu dukungan emosional, dukungan apresiatif dan juga dukungan instrumental dari lingkungan sekitarnya.

Pertama, dukungan emosional yang paling sering diterima oleh informan baik yang diberikan dari sesama anggota organisasi, teman dekat ataupun para sahabat lama. Hal ini seperti yang disampaikan oleh salah satu informan yang merupakan anggota PMII Rayon Psikes UIN Walisongo yaitu “... saya sering cerita ke sahabat sejak SMP, juga ke teman sekelas saya. nangis, curhat, itu ngebantu banget buat lepasin stres”. Dukungan yang diterima narasumber dalam bentuk ruang untuk bercerita, curhat ataupun menangis menjadi cara yang efektif untuk melepaskan beban mental akibat aktivitas organisasinya.

Kedua, dukungan instrumental dalam bentuk teknis ataupun kerja sama tim ditemukan pada beberapa kasus. seperti pada narasumber yang merupakan anggota PMII Rayon Psikes

yang ditunjuk sebagai perwakilan lomba puisi mengaku mendapat bantuan teknis dari anggota lain dalam proses mencari materi yang dilombakan. Kemudian diungkapkan oleh Narasumber 3, ia masih harus menyelesaikan pekerjaan seperti mengedit video maupun desain dengan mandiri meskipun ia sedang merasa tertekan.

**Tabel 2. Dukungan Sosial**

No	Narasumber	Dukungan Sosial Yang Diterima
1.	Narasumber 1	Dukungan verbal dari rekan, empati dari sesama pengurus, meskipun tidak eksplisit menyebut bantuan teknis, namun terdapat indikasi saling memahami beban kerja.
2.	Narasumber 2	Diberikan nasihat dan apresiasi oleh sesama anggota; dukungan emosional dari teman, adanya ruang untuk belajar dari kesalahan.
3.	Narasumber 3	Dukungan teknis dari rekan (seperti bantuan dalam desain atau revisi), support moral meskipun terbatas, cenderung mengandalkan coping pribadi.
4.	Narasumber 4	Dukungan emosional dari sahabat dekat (seperti teman curhat, circle sahabat sejak SMP, dan teman sekelas), organisasi memberi dukungan verbal dan kadang materiil seperti membantu mencarikan puisi.
5.	Narasumber 5	Dukungan dari teman dekat berupa saran, semangat, dan masukan, organisasi memberikan penghargaan seperti “Staff/Divisi of The Month” sebagai bentuk apresiasi dan penguatan motivasi.

Dari data yang dihasilkan, menunjukkan bahwa bentuk dukungan sosial yang diterima oleh narasumber sebagian besar diberikan oleh lingkungan sekitarnya, seperti teman, keluarga ataupun sesama anggota organisasi mahasiswa.

Dukungan sosial yang diterima dalam bentuk semangat, motivasi dan juga kata-kata penyemangat dari teman dekat. Salah satu informan mengungkapkan bahwa ketika ia sedang dalam fase kelelahan serta sedang mengalami burnout akibat beberapakonflik seperti konflik internal ataupun beberapa proker yang bertabrakan, ia mengaku bahwa teman dekatnya memiliki peranyang sangat besar dalam pemberian semangat dan juga moral. Ia menyatakan “...teman saya seringkali memberikan saran, masukan serta semangat ketika saya sedang dalam fase down ataupun burnout”. Bentuk dukungan sosial ini meskipun terlihat sederhana, namun mampu memberikan dampak yang positif bagi kondisi emosionalnya.

Kemudian dukungan sosial yang diterima dari sisi keluarga merupakan dukungan sosial yang cenderung memiliki sifat apresiatif. Menurut informan keluarga tidak terlalu terlibat secara langsung dalam kegiatanorganisasinya, namun tetap memberikan dukungan secara moral dan juga semangat. Kalimat penyemangatnya seperti “semangat ya” ataupun “jaga kesehatan ya” merupakan kalimat yang sering dilontarkan oleh anggota keluarga. Namun meski begitu, dukungan ini tidak secara langsung dapat mengurangi beban tugas yang dijlankan, namun mampu memberikan rasa dihargai serta diperhatikan oleh lingkungan terdekatnya.

Terakhir, beberapa anggota organisasi memiliki ide dalam pemberian dukungan sosial, baik melalui bentuk formal seperti Staff Of The Month (SOTM) atau Divison Of The Month (DOTM). Informan menyampaikan bahwa program semacam ini dapat menjadi bentuk penghargaan yang mampu memberikan peningkatan motivasi para anggota organisasi. Menurutnya, meskipun penghargaan tersebut memiliki sifat simbolis, namun cukup memiliki arti sebagai bentuk pengakuan atas kerja keras yang sudah ia lakukan.

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa data ini memiliki gambaran bahwa dukungan sosial yang diterima oleh para anggota organisasi mahasiswa mencakup aspek emosional, informatif sampai apresiatif, baik dari sesama anggota organisasi mahasiswa, teman dekat maupun keluarga. Dari sini dapat dinyatakan bahwa dukungan sosial ini memiliki peran yang penting dalam membantu mahasiswa yang aktif berorganisasi guna mengatasi tekanan serta kelelahan yang ia hadapi selamamenjalankan aktivitas sebagai organisatoris.

### Strategi Mengatasi Burnout (Coping Mechanism) yang Didukung oleh Dukungan Sosial

Data dari hasil wawancara yang sudah dilakukan dengan lima narasumber menunjukkan bahwa strategi coping dalam menghadapi burnout yang mereka alami selama bergabung menjadi anggota organisasi mahasiswa sangat dipengaruhi oleh keberadaan dukungan sosial dari lingkungan sekitar, baik itu dari teman organisasi, sahabat terdekat ataupun dari keluarga. Narasumber 1 contohnya, ia menyatakan bahwa mereka kerap kali merasa terbantu ketika mereka mendapatkan saran dan juga motivasi dari teman organisasi yang turut memahami beban kerja yang mereka kerjakan. Narasumber 1 menyampaikan "... ada beberapa orang yang selalu memberikan apresiasi dan nasihat-nasihat, seperti contohnya dari press saya" hal tersebut dapat membantu dirinya mengurangi tekanan saat ia sedang menghadapi konflik internal dan juga burnout dalam organisasi. Hal senada juga dipaparkan oleh narasumber 3 yang meraa bahwa dirinya sangat merasa terbantu karena memiliki teman dan juga kerabat yang selalu membantunya, menurutnya "...selalu memberikan saran dan masukan, menyemangati ketika burnout dan down serta membantu dalam membuat puisi"

**Tabel 3. Coping Mechanism**

No	Narasumber	Strategi coping yang diterapkan	Bentuk dukungan yang diterima
1.	Narasumber 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Menyelesaikan tugas lebih awal untuk mengurangi beban stress</li> <li>✓ Mengelola waktu dengan membuat rundown dan prioritas tugas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tidak langsung merasa sendiri karena teman-teman organisasi dan kuliah turut membantu dan memberikan saran.</li> <li>✓ Dukungan dari teman seorganisasi dan teman kuliah yang memberikan semangat dan bantuan dalam penyelesaian tugas.</li> </ul>
2.	Narasumber 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Fokus pada manajemen waktu, menyelesaikan tugas sesuai prioritas dan tidak menunda.</li> <li>✓ Menyelesaikan tugas terlebih dahulu dan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Teman-teman organisasi yang memberi apresiasi, motivasi, dan dukungan emosional ketika merasa tertekan.</li> <li>✓ Dukungan dari teman kuliah yang memberikan saran dan perspektif</li> </ul>



		memberi reward diri setelah tugas selesai.	lain mengenai tugas atau kegiatan organisasi.
3.	Narasumber 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Menyelesaikan tugas yang mendesak terlebih dahulu, dengan tidak menunda-nunda pekerjaan.</li> <li>✓ Melakukan refleksi diri untuk mencari solusi dari masalah yang ada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Teman-teman di organisasi yang memberi motivasi dan memberikan saran untuk tetap semangat.</li> <li>✓ Teman-teman luar organisasi yang memberikan dukungan emosional, membantu mengurangi stres.</li> </ul>
4.	Narasumber 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Fokus pada penyelesaian tugas yang lebih mendesak dan memberikan ruang untuk diri sendiri setelahnya.</li> <li>✓ Menggunakan kegiatan seperti menulis untuk mengurangi beban emosional dan meredakan stres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Teman-teman dekat (sahabat SMP) yang menjadi tempat berbagi cerita dan keluh kesah.</li> <li>✓ Teman di organisasi yang memberikan dukungan secara emosional dan verbal, meskipun tidak banyak dukungan material.</li> </ul>
5.	Narasumber 5	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mengelola waktu dengan lebih baik, memprioritaskan tugas-tugas yang harus diselesaikan lebih dulu</li> <li>✓ Memberikan reward setelah tugas selesai, seperti makan makanan favorit atau beristirahat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Teman-teman di organisasi yang memberi saran dan motivasi, serta apresiasi terhadap usaha yang dilakukan</li> <li>✓ Keluarga yang memberikan dukungan emosional dan penguatan, meskipun tidak selalu memberikan masukan praktis.</li> </ul>

Dukungan sosial sendiri tidak hanya hadir dalam bentuk verbal saja, melainkan dalam bentuk tindakan yang nyata seperti contohnya menyediakan waktu untuk mendengarkan, menawarkan bantuan secara teknis ataupun sekedar memberikan ruang untuk dapat mengekspresikan emosi yang ia rasakan. Narasumber 4 misalnya, ia menemukan cara untuk mengekspresikan emosinya melalui kegiatan menulis an juga bercerita dengan sahabat dekatnya, terutama ketika ia sedang merasakan tidak mampu untuk membagi beban tersebut kepada teman-teman dekatnya, terutama ketika ia sedang merasa tidak mampu membagi beban tersebutnya kepada keluarga. Ia mengatakan bahwa "... temen paling, aku juga paling minta dukungan emosional...adanya mereka juga lebih dari cukup kok biar nggak gila".

Selain itu juga, penghargaan dalam bentuk simbolik seperti Staff Of The Month yang diterapkan oleh organisasi narasumber ke 5 juga dapat disebut sebagai dukungan sosial yang dapat memberikan motivasi dan memperkuat semangat anggota organisasi.

### Pembahasan

#### Sumber Burnout ketika menjadi anggota organisasi mahasiswa

Temuan dalam penelitian ini dapat menunjukkan bahwa burnout yang dialami oleh para anggota organisasi mahasiswa dapat terjadi secara kompleks serta mencakup dalam tiga dimensi utama, yaitu (1) dimensi beban kerja dan juga tumpang tindihnya tanggung jawab, (2) dimensi tekanan emosional yang diakibatkan oleh relasi sosial dalam organisasi serta yang terakhir (3) dimensi kurangnya manajemen sistem organisasi atau pembagian peran yang tidak merata.

Dalam dimensi pertama yaitu beban kerja, mayoritas narasumber mengungkapkan jika mereka mengalami kelelahan karena mereka harus menyelesaikan berbagai tanggung jawab pribadi. Narasumber 1 contohnya, beliau mengungkapkan bahwa beliau harus menyelesaikan surat-surat administratif dalam kurun waktu 24 jam ditengah kesibukan beliau menjalankan PKL serta tidak adanya sekretaris pendamping, hal tersebut membuat ia kehilangan waktu istirahat. Hal ini dapat dikategorikan oleh (Leiter & Maslach, 2016) sebagai faktor eksternal yang memicu adanya burnout, yang dimana kondisi ini merupakan ketidakseimbangan antara krisesintrik dalam lingkungan kerja dan kemampuan pemulihan dari semua individual.

Dalam dimensi kedua yaitu, tekanan emosional dapat muncul akibat tingginya ekspektasi serta lingkungan sosial yang tidak suportif. narasumber 4 contohnya, ia mengaku bahwa ia sangat kuwalahan ketika ia ditunjuk sebagai perwakilan dalam acara yang besar dan waktu yang mendadak tanpa mempunyai kesiapan mental yang cukup, sehingga ia merasa frustrasi. Hal ini memiliki kaitan dengan konsep *emosional exhaustion* yang dikemukakan oleh Maslach, yaitu kondisi dimana seseorang merasa lelah secara emosionalnya akibat tuntutan sosial dan pekerjaan yang berlebih.

Dalam dimensi yang ketiga yaitu, sistem organisasi para narasumber mengeluhkan bahwa adanya tumpang tindihnya program kerja yang mereka jalani, konflik internal yang terjadi dan juga tidak meratanya pembagian tugas. Narasumber 5 contohnya, ia mengungkapkan bahwa burnout sendiri muncul tidak hanya dari individu, melainkan dari kelemahan struktural dalam pengelolaan organisasi. Kondisi ini menunjukkan aspek *depersonalization dan low personal accomplishment* seperti yang dikatakan oleh Pines & Aronson (Rahman 2007) yang mana individu yang merasa tidak mampu mencapai hasil yang memuaskan karena struktural yang kurang mendukung.

### **Bentuk Dukungan Sosial yang diterima oleh anggota organisasi mahasiswa**

Dalam penelitian ini data menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki peran yang dapat membantu para anggota organisasi dalam menghadapi tekanan dan juga mengurangi burnout. Berdasarkan wawancara yang sudah dilakukan maka memperoleh hasil bentuk dukungan sosial yang diterima oleh para narasumber terbagi dalam tiga dimensi, yaitu (1) dukungan emosional, (2) dukungan apresiatif dan terakhir (3) dukungan instrumental.

Adapun bentuk dukungan sosial yang paling sering muncul dalam hasil wawancara yaitu dukungan emosional. Dukungan emosional sendiri berupa perhatian, empati serta adanya ruang aman bagi para anggota organisasi untuk mereka membagikan ceritanya. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh narasumber 4 yaitu, ia merasa bahwa dengan memberikan dukungan secara emosional tidak selamanya bersifat solutif, namun mampu meredakan tekanan secara psikologis.

Selain itu juga, narasumber mengatakan bahwa adanya dukungan apresiatif yang diberikan oleh lingkungan organisasi seperti penghargaan seperti *Staff Of The Month* yang diterapkan dalam organisasi dianggap memiliki bentuk pengakuan atas kinerja serta kontribusinya sebagai anggota organisasi mahasiswa. penghargaan simbiosis ini dapat

memvalidasi kinerja mereka dan juga rasa penghargaan atas apa yang sudah mereka lakukan untuk organisasi.

Disisi lain, ditemukannya dukungan instrumental yang meskipun tidak bersifat dominan. Contohnya adalah ketika salah satu narasumber diberikan bantuan dalam mencari hal yang ia perlukan. Dukungan seperti ini meskipun terlihat kecil namun memiliki pengaruh yang besar bagi para anggota organisasi.

Temuan ini sejalan dengan teori Safrino (Ian Rif et al. n.d.) yang menyatakan dukungan sosial terbagi dalam empat bentuk yaitu emosional, penghargaan, instrumental dan juga informatif.

### **Strategi Mengatasi Burnout (Coping Mechanism) yang Didukung oleh Dukungan Sosial**

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa strategi coping yang digunakan oleh para anggota organisasi mahasiswa ketika menghadapi burnout terbagi dalam tiga dimensi utama yaitu, pertama *coping problem-focused*, pada dimensi ini narasumber memiliki kecenderungan untuk berusaha menyelesaikan sumber burnoutnya secara langsung, seperti membuat jadwal kegiatan, membuat skala prioritas serta mempercepat pengerjaan tugas.

Kemudian dalam dimensi kedua, *coping emotional-focused*, para narasumber mengelola stres dengan mencoba untuk mengekspresikan emosinya, seperti bercerita dan juga mencari *dukungan* sosial dari teman ataupun sahabat organisasinya. Salah satu narasumber juga menggambarkan bahwa cuehat dan menangis yang ditenangkan oleh sahabatnya menjadi salah satu hal penting dalam proses penyembuhan burnout itu sendiri.

Sementara itu, pada dimensi terakhir coping rekreatif, beberapa narasumber memilih kegiatan yang menyenangkan seperti makan makanan yang diinginkan, istirahat sejenak ataupun melakukan healing sebagai self-reward. Hal ini secara tidak langsung didukung oleh para teman dan juga keluarganya.

Maka hal ini sejalan dengan teori (Lazarus & Folkman, n.d.) yang mengklasifikasikan coping ke dalam dua jenis, yaitu berfokus pada masalah dan juga berfokus pada emosi. Hasil ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Giri & Hardiansyah, 2024) yang menghasilkan bahwa mahasiswa yang memiliki dukungan sosial tinggi maka memiliki kecenderungan menggunakan strategi coping yang bersifat efektif dibandingkan yang tidak. Dalam hal ini, dukungan sosial tidak hanya memiliki peran untuk membantu menyelesaikan masalah saja, namun juga memperkuat ketahanan psikologis.

Oleh sebab itu, organisasi mahasiswa harus lebih memperhatikan aspek sosial dan juga emosi para anggotanya. Tidak hanya struktur kerja yang efisien, melainkan budaya *organisasi* yang saling mendukung, terbuka dan juga menghargai. Hal ini dilakukan melalui forum evaluasi yang memonitoring secara suportif serta melakukan pendekatan yang lebih empatik dalam pembagian tugas serta tanggung jawabnya.

### **KESIMPULAN**

Dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa strategi coping yang digunakan oleh para narasumber yang merupakan anggota organisasi sangat memiliki kaitan yang erat dengan bentuk dukungan sosial yang diterima. Dukungan sosial terbukti dapat memiliki peran yang penting yang dapat mengurangi tekanan emosional, baik secara emosi, instrumental ataupun simbolik. Meskipun begitu, dukungan sosial yang diterima oleh para anggota organisasi cenderung memiliki sifat informal dan juga memiliki ketergantungan pada pendekatan

personal, bukan merupakan hasil dari sistem dukungan yang terbangun secara terstruktur oleh organisasi.

Temuan ini membuka ruang baru bagi para peneliti studi teoritis mengenai manajemen organisasi mahasiswa. Selama ini, Burnout dianggap sebagai hal yang normal dan merupakan bagian dari proses. Namun, jika terus dibiarkan Burnout dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan juga memberikan dampak negatif bagi kesehatan mental secara keseluruhan. Penelitian ini memungkinkan para peneliti untuk melihat secara evaluatif tentang bagaimana memaknai kesejahteraan para anggota organisasi, dan juga menekankan pada pentingnya pembentukan budaya organisasi yang suportif serta sadar akan kondisi psikologis para anggotanya.

Dalam penelitian ini memiliki keterbatasan pada penelitian ini yaitu sumber data yang masih terbatas dari lima narasumber dan seluruh data yang diperoleh dengan metode wawancara yang mendalam tanpa dilakukannya metode lain seperti observasi ataupun analisis internal organisasi. Selain itu juga, penelitian ini belum melihat lebih dekat bagaimana pemimpin kampus atau divisi dalam membangun lebih banyak dukungan sosial.

Maka dari itu diperlukannya penelitian lanjutan yang jangkauannya lebih luas serta komprehensif melalui pendekatan yang lebih variatif, agar dapat merumuskan langkah yang strategis pada pembangunan sistem pendampingan serta perlindungan psikologis untuk mahasiswa yang aktif dalam organisasi. Dengan begitu, semangat ketika berada dalam organisasi dapat berjalan beriringan dengan terjaganya mental yang sehat serta keseimbangan hidup para anggota organisasi mahasiswa.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bakker, A. B., & Costa, P. L. (2014). Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis. *Burnout Research*, *1*(3), 112–119. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.04.003>
- Giri, F. R., & Hardiansyah, E. (2024). Dampak dukungan sosial terhadap komitmen organisasi di kalangan anggota IMM. *Journal of Islamic Psychology*, *1*(2), 12–12. <https://doi.org/10.47134/islamicpsychology.v1i2.77>
- Ian Rif, M., Arumsari, A., Fajriani, N., Maghfiroh, V. S., Abidi, A. F., Chusairi, A., & Hadi, C. (n.d.). *Konsep dukungan sosial* [Program Studi Magister Sains Psikologi].
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2016). Latent burnout profiles: A new approach to understanding the burnout experience. *Burnout Research*, *3*(4), 89–100. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2016.09.001>
- Magsambol, G., & Dizon, J. (2024). Social support and mental health: The mediating role of perceived stress. *Frontiers in Psychology*, *15*, 1330720. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1330720>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, *52*(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016a). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, *15*(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016b). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, *15*(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Rahman, U. (2007). Mengenal burnout pada guru. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, *10*(2), 216–227. <https://doi.org/10.24252/lp.2007v10n2a7>

- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (n.d.). *Stress, appraisal, and coping*. Retrieved April 12, 2025, from <https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=i-ySQQuUpr8C>
- Salmela-Aro, K., & Read, S. (2017). Study engagement and burnout profiles among Finnish higher education students. *Burnout Research*, 7, 21–28. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.11.001>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. In *Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach* (pp. 43–68). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3\\_4](https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4)
- Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2015). The Job Demands-Resources Model. In *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Occupational Safety and Workplace Health* (pp. 155–180). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118979013.ch8>
- Thoits, P. A. (2011). Mechanisms linking social ties and support to physical and mental health. *Journal of Health and Social Behavior*, 52(2), 145–161. <https://doi.org/10.1177/0022146510395592>
- Yıldırım, M., & Green, Z. A. (2023). Social support and resilience mediate the relationship of stress with satisfaction with life and flourishing of youth. *British Journal of Guidance & Counselling*, 52(4), 685–696. <https://doi.org/10.1080/03069885.2023.2172551>