

Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Burnout pada *Blue-Collar Workers* di PT X: Identifikasi Pola Hubungan Linier dan Nonlinier

Fitria Nur Zahara & Berlian Gressy Septarini*

*Fakultas Psikologi, Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pola hubungan yang paling sesuai—linier atau nonlinier—antara dukungan sosial dengan *burnout* pada pekerja kerah biru (*blue-collar workers*) di PT X. Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei digunakan pada 93 karyawan operasional pabrik di bagian produksi dan pemeliharaan di PT X menggunakan *convenience sampling*. Instrumen penelitian meliputi skala 16 item berdasarkan tipe dukungan sosial House (1981) dan translasi Bahasa Indonesia dari skala Maslach Burnout Inventory–General Survey (MBI-GS). Hasil analisis regresi hierarkis menunjukkan bahwa model nonlinier menjadi model yang paling sesuai untuk menjelaskan hubungan antara dukungan sosial dan *burnout* pada pekerja kerah biru di PT X ($R^2 = 0.266$, $\beta = 8.68$, $p < 0.001$). Temuan ini mendukung argumentasi dari Warr (1987) bahwa pada titik tertentu, dukungan sosial yang berlebihan justru dapat berkontribusi pada peningkatan risiko *burnout*.

Kata kunci: kelelahan kerja, dukungan sosial, pekerja kerah biru, vitamin model

ABSTRACT

This study aims to identify the most-fit relationship pattern—linear or non-linear—between social support and burnout among blue-collar workers at PT X. This study used quantitative research method with a survey approach, involving 93 operational employees in the production and maintenance departments using convenience sampling. The research instruments used in this study include a 16-item scale based on House's (1981) types of social support and the Indonesian translation version of the Maslach Burnout Inventory–General Survey (MBI-GS). Hierarchical regression analysis revealed that the non-linear model was best explained the relationship between social support and burnout among blue-collar workers at PT X ($R^2 = 0.266$, $\beta = 8.68$, $p < 0.001$). These findings support Warr's (1987) argument that, beyond a certain point, excessive social support may actually contribute to a higher risk of burnout.

Keywords: burnout, social support, blue-collar workers, vitamin model.

PENDAHULUAN

Kesehatan mental pekerja merupakan aspek krusial yang memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan di tempat kerja. Dalam revisi ke-11 International Classification of Diseases (ICD-11), World Health Organization (WHO) menyatakan bahwa *burnout* merupakan sebuah *occupational phenomenon* dan menyatakan pula bahwa *burnout* menjadi masalah kesehatan yang serius (WHO, 2019). Bahkan, *burnout* telah diakui masuk sebagai salah satu *occupational hazard* atau bahaya pekerjaan (Hamann & Gordon, 2000). Keputusan WHO untuk memasukkan *burnout* dalam ICD-11 ini mencerminkan adanya peningkatan kesadaran terhadap dampak dari *burnout* itu sendiri terhadap kesehatan dan produktivitas karyawan.

Salah satu kelompok pekerja yang paling rentan mengalami *burnout* adalah pekerja kerah biru (*blue-collar workers*) dengan karakteristik pekerjaan yang menuntut fisik berat, paparan risiko lingkungan kerja, dan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi (*work-life balance*) (Hulsegge, dkk., 2020; Detaille, dkk., 2020; Wardani & Firmansyah, 2019). Mengacu pada kamus American Psychological Association (APA), pekerja kerah biru merupakan pekerja yang melakukan pekerjaan manual seperti di sektor industri atau konstruksi. Di sisi lain, Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan pekerjaan kerah biru sebagai pekerjaan yang lebih membutuhkan kekuatan fisik daripada kecerdasan mental atau otak. Berdasarkan pengelompokan kategori pekerjaan dari Karasek (1979), pekerjaan ini masuk ke dalam kategori *high-strain job*, dimana terdapat tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi dengan kontrol terhadap pekerjaan yang sangat rendah (Thompson dkk., 2018; Park, 2007; Myrtek dkk., 1999).

Penelitian yang dilakukan oleh Dedele dkk. (2019) terkait *perceived stress* pada berbagai kelompok pekerjaan menyimpulkan bahwa pekerja *blue-collar* memiliki risiko persepsi stres 1,5 kali lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja *white-collar*. Hal ini didukung oleh penelitian dari Park (2007) yang mendapatkan bahwa sebanyak 73% pekerja *blue-collar* mempersepsikan pekerjaannya sebagai pekerjaan yang sangat menuntut secara fisik (*physically demanding*). Dibandingkan dengan pekerja kerah putih, pekerja kerah biru menghadapi tantangan yang lebih besar karena sifat pekerjaan mereka yang memerlukan aktivitas fisik berkelanjutan (Thompson dkk., 2018). Dari segi kesehatan fisik, berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa pekerja kerah biru cenderung menghadapi risiko penyakit kardiovaskular (CVD) yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja kerah putih, dengan tingkat merokok dan obesitas yang lebih tinggi (Niknian dkk., 1991; Prihartono dkk., 2018).

Meskipun begitu, sumber daya pekerjaan (*job resources*) dapat menjadi kompensasi dari dampak *burnout* sesuai dengan teori model Job Demands-Resources (JD-R) dari Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli (2001). Dukungan sosial atau *social support* termasuk dalam salah satu sumber daya pekerjaan yang dapat mengurangi risiko *burnout* pada terutama pekerja dengan beban kerja yang tinggi (*high workloads*) (Bakker & Demerouti, 2014; Riu & Pandin, 2003). Dengan adanya dukungan sosial yang memadai, pekerja dapat lebih mampu mengatasi tekanan kerja, meningkatkan keterlibatan kerja, serta mengurangi risiko *burnout* dan stres kerja (Van der Doef & Maes, 1999).

Dalam masyarakat yang cenderung bersifat kolektif, hubungan antara dukungan sosial dengan *burnout* cenderung bersifat linier (Ardiningrum, dkk., 2024; Fitriyani & Restu, 2019; Sembiring, 2022). Hal ini terjadi karena dukungan sosial secara konsisten dipersepsi sebagai sumber kekuatan dan kebersamaan yang mampu mereduksi stres kerja (Glazer, 2006). Dalam budaya kolektif, individu lebih mengutamakan keharmonisan kelompok dan keterikatan sosial, sehingga mereka cenderung mencari dan menerima bantuan dari lingkungan sosialnya ketika menghadapi tekanan (Hofstede, 1980). Dalam konteks kolektivisme, keberadaan sistem dukungan ini menjadi esensial, sehingga

semakin tinggi dukungan yang diterima, semakin besar pula dampaknya dalam menurunkan risiko *burnout* secara linier.

Akan tetapi, dalam masyarakat yang cenderung bersifat individualis, hubungan antara dukungan sosial dengan *burnout* ditemukan cenderung bersifat nonlinier dan mengonfirmasi teori vitamin bahwa dukungan sosial serupa dengan vitamin A atau D, yang bermanfaat dalam jumlah yang tepat tetapi dapat menjadi toksik jika berlebihan (Warr, 1987; De Jonge & Schaufeli, 1998; De Jonge, dkk., 2000; Jeurissen & Nyklíček, 2010; Borkowska & Czerw, 2022). Artinya, meskipun dukungan sosial umumnya berperan positif dalam mengurangi stres kerja, terlalu banyak dukungan juga dapat menimbulkan dampak negatif. Pekerja dapat merasa terganggu oleh interaksi sosial yang berlebihan, mengalami perasaan terinterupsi, atau bahkan kewalahan dengan ekspektasi sosial yang muncul di lingkungan kerja (Pallant & Himmel, 2019).

Berdasarkan penjelasan tersebut, terdapat beberapa kesenjangan penelitian yang penting untuk diteliti lebih lanjut. Pertama, belum banyak penelitian yang secara eksplisit mengidentifikasi kedua pola hubungan linier dan nonlinier antara dukungan sosial dan *burnout*. Kedua, kelompok pekerja *blue-collar* dengan karakteristik tuntutan fisik kerja yang tinggi dan kontrol kerja yang rendah menjadi kelompok pekerja rentan yang belum banyak menjadi fokus utama dalam studi mengenai hubungan dukungan sosial dan *burnout*. Penelitian ini berupaya menutup kesenjangan tersebut dengan mengeksplorasi kedua pola hubungan linier dan nonlinier antara dukungan sosial dengan *burnout* pada pekerja *blue-collar* di PT X.

Pertanyaan utama dalam penelitian ini adalah: Bagaimana model hubungan yang paling sesuai (*most-fit*) antara dukungan sosial dengan kelelahan kerja pada pekerja *blue-collar* di PT X: linier atau nonlinier? Adapun hipotesis yang diajukan adalah model nonlinier menjadi model yang paling sesuai (*most-fit*) untuk menjelaskan hubungan antara dukungan sosial dan kelelahan kerja pada pekerja *blue-collar* di PT X.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pola hubungan yang paling sesuai—linier atau nonlinier—antara dukungan sosial di tempat kerja dan *burnout* pada pekerja kerah biru (*blue-collar workers*) di PT X. Dari sisi kontribusi teoretis, penelitian ini memperluas pemahaman dalam bidang psikologi industri dan organisasi terkait keberadaan dukungan sosial dalam mengurangi kelelahan kerja, khususnya pada pekerja *blue-collar* yang memiliki tuntutan kerja. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan rekomendasi bagi PT X dalam mengembangkan kebijakan yang mendukung kesejahteraan mental pekerja dan mengoptimalkan strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk menguji hubungan antar variabel dengan teknik analisis statistik. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pola hubungan yang paling sesuai (*most-fit*) —apakah linier atau nonlinier—antara dukungan sosial di tempat kerja dan *burnout* pada pekerja *blue-collar* di PT X.

Partisipan

Kriteria partisipan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional di PT X yang bekerja secara langsung di pabrik. Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan pendekatan *convenience sampling*. Penentuan jumlah sampel menggunakan perangkat lunak G*Power dengan *power effect* (0.90). Dengan mempertimbangkan *error* sebesar 0.05, jumlah minimum partisipan yang diperlukan adalah 92 orang.

Pengukuran

Penelitian ini menggunakan dua alat ukur utama. Pertama, adaptasi skala MBI-GS (Maslach Burnout Inventory - General Survey), yang terdiri dari 16 item (5 item kelelahan emosional, 5 item sinisme, dan 6 item efikasi profesional) dengan skala Likert 5 poin. Kedua, skala dukungan sosial yang dikonstruksi sendiri oleh peneliti dengan total 16 item (4 item dukungan emosional, 4 item dukungan instrumental, 4 item dukungan informasional, dan 4 item dukungan *appraisal*) dengan skala Likert 5 poin berdasarkan kerangka teori tipe dukungan sosial dari House (1981). Kedua alat ukur disusun dalam bentuk kuesioner daring (*Google Form*) dan disebarikan melalui *e-mail* para pekerja yang masuk ke dalam populasi penelitian. Kedua alat ukur juga sudah melalui proses uji coba (*pilot study*) di PT X. Uji validitas dilakukan dengan proses *forward-backward translation* dan validasi konten oleh tiga expert judgement yang memiliki latar belakang psikologi dan K3 serta memiliki kemampuan bahasa Inggris. Proses ini bertujuan memastikan kesetaraan makna dan keterbacaan instrumen yang diterjemahkan. Hasil penilaian menggunakan Content Validity Index (CVI) menunjukkan bahwa semua item pada alat ukur translasi MBI-GS Bahasa Indonesia dan alat ukur Dukungan Sosial memiliki nilai >0.79 yang menunjukkan validitas isi yang baik. Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi internal tiap instrumen. Translasi MBI-GS menunjukkan nilai reliabilitas tinggi ($\alpha = 0.859$) dan alat ukur Dukungan Sosial ($\alpha = 0.924$), yang menunjukkan keduanya memiliki reliabilitas yang sangat baik.

Analisis Data

Penelitian ini akan menggunakan teknik regresi hierarkis. Menurut Field (2018), analisis regresi hierarkis adalah metode regresi berganda di mana variabel prediktor dimasukkan ke dalam model secara bertahap berdasarkan urutan yang ditentukan oleh teori atau temuan sebelumnya. Tujuannya adalah untuk melihat kontribusi unik setiap kelompok variabel terhadap variabel dependen. Analisis ini akan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak JAMOV 2.6.2.4.

HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Deskriptif

Hasil analisis menunjukkan bahwa *burnout* memiliki nilai mean sebesar 32.6 (SD = 8.81; Min = 17; Max = 52), yang menunjukkan bahwa partisipan berada pada kategori sedang. Pada variabel *dukungan sosial*, diperoleh nilai mean sebesar 64 (SD = 4.67; Min = 53; Max = 74), yang mengindikasikan bahwa persepsi dukungan sosial yang diterima pekerja adalah sedang. Hingga tinggi. Dengan demikian, secara umum partisipan dalam penelitian ini menunjukkan tingkat *burnout* yang sedang dan mendapat dukungan sosial yang relatif tinggi.

Analisis Regresi Hierarkis

Analisis regresi hierarkis dua langkah dilakukan untuk menguji kontribusi tambahan dari hubungan nonlinier antara hubungan dukungan sosial dengan *burnout*. Dalam penelitian ini, pada langkah pertama, variabel dukungan sosial disertakan sebagai variabel independen untuk melihat signifikansi hubungan linier terhadap variabel dependen. Selanjutnya, untuk menguji hubungan nonlinier, pada langkah kedua ditambahkan variabel kuadrat (*quadratic terms*) dari variabel independen ($social\ support^2$). Hasil menunjukkan bahwa Model 1 (linier) menjelaskan 10,9% variansi *burnout* secara signifikan ($R^2 = 0,109$, $p = .001$). Ketika komponen kuadrat ditambahkan dalam Model 2, variansi yang dijelaskan meningkat menjadi 26,6% ($R^2 = 0,266$, $p < .001$). Peningkatan sebesar $\Delta R^2 = 0,157$ signifikan ($F_{1,90} = 19,3$, $p < .001$), yang mengindikasikan adanya hubungan nonlinier. Berdasarkan Model 2, dukungan sosial berpengaruh negatif signifikan terhadap *burnout* ($B = -13.12$; $SE = 2.88$; $t = -4.55$; $p < .001$; $\beta = -9.00$). Namun, komponen kuadrat dari dukungan sosial menunjukkan pengaruh positif yang juga signifikan ($B = 0.0984$; $SE = 0.0224$; $t = 4.39$; $p < .001$; $\beta = 8.68$). Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara dukungan sosial dan *burnout* berbentuk kurva U terbuka ke atas; yang berarti *burnout* menurun seiring peningkatan dukungan sosial, tetapi hanya sampai titik tertentu. Setelah itu, *burnout* justru meningkat jika dukungan sosial terlalu tinggi. Dengan demikian, hubungan dukungan sosial terhadap *burnout* bersifat nonlinier.

DISKUSI

Hasil analisis regresi hierarkis dalam penelitian ini menemukan bahwa pola hubungan nonlinier menjadi pola hubungan yang paling sesuai (*most-fit*) untuk menjelaskan hubungan antara dukungan sosial dan *burnout* sebagaimana ditunjukkan oleh peningkatan nilai R^2 dari 0,109 menjadi 0,266 setelah memasukkan variabel kuadrat dukungan sosial ($social\ support^2$) ke dalam model. Artinya, penambahan unsur kuadrat dari dukungan sosial mampu menjelaskan 15,7% variansi tambahan terhadap *burnout*. Dalam kata lain, dibandingkan hasil linier, hasil nonlinier menjadi hasil yang paling baik atau sesuai (*most-fit*) dalam menjelaskan hubungan antara dukungan sosial dan *burnout* pada *blue-collar workers* di PT X. Hasil ini mendukung penolakan H_0 dan penerimaan H_1 , yang menyatakan bahwa model nonlinier menjadi model yang paling sesuai (*most-fit*) untuk menjelaskan hubungan antara dukungan sosial dan kelelahan kerja pada pekerja *blue-collar* di PT X dan sejalan dengan kerangka teori Vitamin Model dari Warr (1987, 1994, 2008) yang menyatakan bahwa variabel-variabel tertentu dalam lingkungan kerja, termasuk dukungan sosial, dapat menunjukkan hubungan yang nonlinier terhadap kesejahteraan psikologis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian di negara yang masyarakatnya cenderung individualis, yang menemukan adanya hubungan yang nonlinier antara dukungan sosial di tempat kerja dengan kesejahteraan pekerja (terutama yang berkaitan dengan kelelahan emosional atau *emotional exhaustion* sebagai salah satu dimensi dari *burnout*) dari berbagai profesi pekerjaan (De Jonge & Schaufeli, 1998; De Jonge, dkk., 2000; Jeurissen & Nyklíček, 2010; Borkowska & Czerw, 2022). Hubungan nonlinier ini umumnya menunjukkan bahwa dukungan sosial dalam jumlah sedang cenderung paling optimal dalam menurunkan tingkat *burnout*, sedangkan dukungan yang terlalu rendah maupun terlalu tinggi dapat berkontribusi pada meningkatnya tekanan psikologis.

Diskusi lebih lanjut mengungkapkan bahwa hasil ini berseberangan dengan konteks pekerja *blue-collar* di berbagai sektor lain dalam masyarakat yang cenderung bersifat kolektifis, yang menemukan bahwa hubungan antara dukungan sosial dan *burnout* cenderung bersifat linier (Ardiningrum, dkk, 2024; Fitriyani & Restu, 2019; Sembiring, 2022). Hal ini dapat dijelaskan dengan kemungkinan adanya perbedaan budaya kerja (*work-culture*) yang melandasi dinamika sosial di PT X, dimana budaya kerja secara signifikan memiliki dampak pada kesejahteraan pekerja (Clark, 2001; Fernandes, Pereira, & Wiedenhof, 2023).

Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap terbentuknya dukungan sosial di PT X adalah keberadaan *communal space* yang menjadi tempat interaksi sosial yang aktif di antara para pekerja, terutama pada saat jam istirahat. Adanya berbagai fasilitas yang disediakan di tempat ini secara tidak langsung mendorong terjalinnya hubungan informal, keakraban, dan solidaritas antarpekerja. Selain itu, PT X juga menyediakan aplikasi integratif yang digunakan untuk memantau kondisi kesehatan mental pekerja melalui pengisian kuesioner mandiri. Kehadiran inisiatif ini memperlihatkan adanya perhatian terhadap kesejahteraan psikososial pekerja, yang secara tidak langsung dapat memperkuat dukungan sosial di lingkungan kerja di PT X. Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi pekerja *blue-collar* di perusahaan lain atau sektor industri yang berbeda karena sampel penelitian terbatas pada satu lokasi, yaitu pekerja *blue-collar* di PT X, yang dipilih menggunakan teknik *convenience sampling*. Kondisi kerja, budaya organisasi, dan dinamika sosial di tempat lain dapat menghasilkan pola hubungan yang berbeda antara dukungan sosial dan *burnout*.

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi signifikan terhadap perkembangan ilmu dengan menunjukkan bahwa hubungan antara dukungan sosial dan *burnout*, terutama di negara yang cenderung kolektivistis, dapat menghasilkan pola hubungan yang nonlinier.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pola hubungan yang paling sesuai—linier atau nonlinier—antara dukungan sosial di tempat kerja dengan *burnout* pada pekerja *blue-collar* di PT X. Hasil analisis regresi hierarkis menunjukkan bahwa pola hubungan nonlinier menjadi pola hubungan yang paling baik atau sesuai (*most-fit*) dalam menjelaskan hubungan antara dukungan sosial dan *burnout* pada *blue-collar workers* di PT X.

Hasil nonlinier ini menjelaskan bahwa dukungan sosial dalam jumlah sedang cenderung paling optimal dalam menurunkan tingkat *burnout*, sedangkan dukungan yang terlalu rendah maupun terlalu tinggi dapat berkontribusi pada meningkatnya tekanan psikologis. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima.

Penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan menegaskan bahwa hubungan antara dukungan sosial dan *burnout* melampaui kajian yang bersifat linier, terutama di negara yang cenderung kolektivistis yang berkemungkinan besar juga menghasilkan pola hubungan yang nonlinier.

DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Fitria Nur Zahara dan Berlian Gressy Septarini tidak menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini.

PUSTAKA ACUAN

- American Psychological Association. (n.d.). Burnout. In APA Dictionary of Psychology. Retrieved February 10, 2025, from <https://dictionary.apa.org/burnout>
- Ardiningrum, N. A., Atmojo, T. B., & Wijayanti, R. (2024). Hubungan Dukungan Sosial dan Beban Kerja Mental dengan Burnout Syndrome Pekerja PT Trans Marga Jateng. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 12(1), 9-15
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands–resources theory. *Wellbeing: A Complete Reference Guide*, 1-28.

- Clark, S. C. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational behavior*, 58(3), 348-365.
- De Jonge, J., & Schaufeli, W. B. (1998). Job characteristics and employee well-being: A test of Warr's Vitamin Model in health care workers using structural equation modelling. *Journal of Organizational Behavior*, 19(4), 387-407.
- De Jonge, J., Reuvers, M. M., Houtman, I. L., Bongers, P. M., & Kompier, M. A. (2000). Linear and nonlinear relations between psychosocial job characteristics, subjective outcomes, and sickness absence: Baseline results from SMASH. *Journal of occupational health psychology*, 5(2), 256.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499
- Detaille, S., Reig-Botella, A., Clemente, M., López-Golpe, J., & De Lange, A. (2020). Burnout and time perspective of blue-collar workers at the shipyard. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 6905.
- Fernandes, P., Pereira, R., & Wiedenhöft, G. (2023). Organizational culture and the individuals' discretionary behaviors at work: a cross-cultural analysis. *Frontiers in Sociology*, 8, 1190488.
- Field, A. (2018). *Andy. Discovering statistics using IBM SPSS statistics*
- Fitriyani, A. R. I., & Restu, Y. S. (2019). Hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan dukungan sosial dengan burnout pada karyawan (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta)
- Glazer, S. (2006). Social support across cultures. *International Journal of Intercultural Relations*, 30(5), 605-622.
- Hamann, D. L., & Gordon, D. G. (2000). burnout: An occupational hazard. *Music Educators Journal*, 87(3), 34-39.
- Hofstede, G. (1980). Culture and organizations. *International studies of management & organization*, 10(4), 15-41
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hulsegge, G., van Mechelen, W., Proper, K. I., Paagman, H., & Anema, J. R. (2020). Shift work, and burnout and distress among 7798 blue-collar workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 93, 955-963.
- Jeurissen, T., & Nyklíček, I. (2001). Testing the vitamin model of job stress in Dutch health care workers. *Work & Stress*, 15(3), 254-264.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. (2023). *Kerah biru*. Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/>
- Myrtek, M., Fichtler, A., Strittmatter, M., & Brügger, G. (1999). Stress and strain of blue and white-collar workers. *Applied Ergonomics*, 30(4), 341-351.
- Niknian, M., Linnan, L. A., Lasater, T. M., & Carleton, R. A. (1991). Risk factor profiles of blue and white-collar workers. *Journal of Occupational Medicine*, 29-36.
- Palant, A., & Himmel, W. (2019). Are there also negative effects of social support? *BMJ Open*, 9(1), e022642.
- Park, J. (2007). *Work stress and job performance*. Ottawa, ON, Canada: Statistics Canada
- Prihartono, N. A., Fitriyani, F., & Riyadina, W. (2018). Cardiovascular disease risk factors among blue and white-collar workers in Indonesia. *Acta Med Indones*, 50(2), 96-103
- Riu, S. D. M., & Pandin, M. G. R. (2023). AN OVERVIEW OF THE IMPACT OF SOCIAL SUPPORT ON NURSE BURN OUT IN HOSPITALS. *medRxiv*, 2023-12.
- Sembiring, E. (2022). Hubungan antara Dukungan Sosial Dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Tirta Sibayakindo (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Thompson, J. F., Severson, R. L., & Rosecrance, J. C. (2018). Occupational physical activity in brewery and office workers. *Journal of Occupational and Environmental Hygiene*, 15(9), 686-699.

- Van der Doef, M., & Maes, S. (1999). The job demand-control (-support) model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work & stress*, 13(2), 87-114.
- Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2019). The work-life balance of blue-collar workers: The role of employee engagement and burnout. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 6(2), 227-241.
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Clarendon Press, Oxford
- Warr, P. (1994). A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work & Stress*, 8(2), 84-97.
- Warr, P. (2008). Environmental "vitamins", personal judgments, work values, and happiness.
- "World Health Organization. (2019). burnout is an ""occupational phenomenon"". https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/"