

## Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Burnout* pada Karyawan di Kabupaten Karawang

Meida Rahmawati<sup>1</sup>, Nita Rohayati<sup>2</sup>, Yuwono Pratomo<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Buana Perjuangan Karawang; [ps20.meidarahmawati@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:ps20.meidarahmawati@mhs.ubpkarawang.ac.id)

<sup>2</sup>Universitas Buana Perjuangan Karawang; [nitarohayati@ubpkarawang.ac.id](mailto:nitarohayati@ubpkarawang.ac.id)

<sup>3</sup>Universitas Buana Perjuangan Karawang; [yuwono.pratomo@ubpkarawang.ac.id](mailto:yuwono.pratomo@ubpkarawang.ac.id)

### Article Info

#### Article history:

Received Mei, 2025

Revised Juni, 2025

Accepted Juni, 2025

#### Kata Kunci:

*Burnout*, Perceived  
Organizational Support,  
Karyawan

#### Keywords:

*Burnout*, Perceived  
Organizational Support,  
Employees

### ABSTRAK

*Perceived Organisational Support* (POS) merujuk pada sejauh mana individu dalam organisasi meyakini bahwa perusahaan menghargai peran yang mereka berikan serta memperhatikan kesejahteraan mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak dari Dukungan Organisasi yang Dirasakan *Perceived Organisational Support* (POS) terhadap seberapa pengaruh *Burnout* antara pegawai di Kabupaten Karawang. Pendekatan kuantitatif dan desain penelitian asosiatif kausal dipergunakan dalam metode penelitian ini. Pengambilan data penelitian ini sebanyak, 156 responden. Alat yang digunakan untuk menilai *Perceived Organisational Support* (POS) adalah Survei Dukungan Organisasi yang Dipersepsikan, sedangkan *Inventori BurnoutSurvei* (MBI-GS) digunakan untuk mengukur tingkat *Burnout*. Analisis regresi linear sederhana menunjukkan nilai signifikansi 0,000 dibawah dari 0,05, yang menyebabkan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwasannya adanya pengaruh yang signifikan dari *Perceived Organisational Support* (POS) terhadap *Burnout* antara karyawan di Kabupaten Karawang.

### ABSTRACT

The degree to which members of an organization feel that their contributions are valued and that the organization is concerned about their welfare is known as perceived organizational support, or POS. This study is to investigate the relationship between employee *Burnout* in Karawang Regency and perceived organizational support (POS). This study used a causal associative research design and a quantitative technique. Information was gathered from 156 participants. The Maslach *Burnout* Inventory – General Survey (MBI-GS) was utilized to gauge the degree of *Burnout*, while the Survey of Perceived Organizational Support (POS) was utilized to gauge POS. The basic linear regression analysis's findings revealed a significance value of 0.000, which is less than the 0.05 cutoff. This shows that the alternative hypothesis ( $H_a$ ) is accepted and the null hypothesis ( $H_0$ ) is rejected. These results indicate that employee *Burnout* at Karawang Regency is significantly impacted by perceived organizational support (POS).

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



*Corresponding Author:*

Name: Nita Rohayati

Institution: Universitas Buana Perjuangan Karawang, Jl. HS. Ronggo Waluyo, Puseurjaya, Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat 41361.

Email: [nitarohayati@ubpkarawang.ac.id](mailto:nitarohayati@ubpkarawang.ac.id)

## 1. PENDAHULUAN

Kabupaten Karawang adalah kawasan industri yang banyak mempekerjakan tenaga kerja di berbagai perusahaan. Menurut Badan Pusat Statistik (2024), terdapat 1.023.790 karyawan yang bekerja dan tinggal di Kabupaten Karawang, sementara jumlah pengangguran mencapai 38.412 jiwa. Dengan itu banyak menyedot sumber daya manusia yang akan di jadikan karyawan yang bekerja, dapat di jelaskan bahwa sumber daya manusia adalah individu-individu yang telah terlatih, kompeten, dan berkomitmen untuk melaksanakan tugas yang diperlukan demi pencapaian tujuan organisasi (Dessler, 2017). Karyawan salah satu aspek dari sumberdaya manusia yang penting di sebuah perusahaan Karyawan merupakan individu yang dipekerjakan oleh organisasi untuk menjalankan tugas-tugas tertentu, biasanya dengan imbalan berupa upah, gaji, dan tunjangan (Dessler, 2015). Sehingga pentingnya menjaga kesehatan mental karyawan, karena mengabaikan kesehatan mental karyawan dapat merugikan organisasi dari sisi finansial dan operasional (Dessler, 2015). Karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh organisasi lebih kecil kemungkinan mengalami *Burnout*, karena mereka merasa bahwa pekerjaan mereka dihargai dan ada perhatian terhadap kesejahteraan mereka (Shanock & Eisenberger, 2006).

*Burnout* adalah fenomena yang semakin meningkat dalam masyarakat modern. Itu didefinisikan sebagai kelelahan yang berlebihan ketika seseorang bekerja di tempat kerja, merasa tidak cocok dengan budaya organisasi yang ada di tempat kerja, menjadi lingkungan kerja yang sangat menuntut, merasa tekanan kerja yang tinggi, dan merasa tidak lagi mahir untuk menyelesaikan tugasnya (Adi, 2021). *Burnout* dapat didefinisikan sebagai perubahan sikap dan perilaku secara psikologis, yang tercermin dalam penarikan diri dari pekerjaan, keputusan, terperangkap dalam kesedihan yang mendalam yang menyebabkan kelelahan dan perasaan tak berdaya terus-menerus, perasaan terasing, sikap kasar terhadap orang lain, dan ketidakperdulian terhadap lingkungan sekitar (Mu'arid dan Setiawati, 2021). Selain itu, kelelahan sering terjadi pada pekerja yang melakukan tugas monoton atau repetitif. Kelelahan perawat adalah masalah yang diidentifikasi karena beban kerja yang berlebihan (Richemond dkk., 2022).

Sedangkan *Burnout* merupakan respon psikologis terhadap stres kerja kronis yang hingga kini belum tertangani secara optimal. Mereka mendefinisikan *Burnout* sebagai suatu sindrom yang ditandai oleh kelelahan emosional, depersonalisasi (sikap sinis terhadap pekerjaan atau rekan kerja), dan penurunan pencapaian personal di tempat kerja. (Maslach dan Leiter, 2016) dan juga memiliki Penjelasan 3 aspek *Burnout* yakni: Kelelahan Emosional (Emotional Exhaustion), Sinisme (Cynisim), Penurunan Prestasi (Reduce of Professional Efficacy). Juga memiliki faktor *Burnout* yang terbagi enam, yaitu : Beban kerja berlebihan (Work overload), Kelelahan Kerja (Lack of Work Control), Imbalan atas pekerjaan (Rewarded for Work), Perpecahan dalam Komunitas (Breakdown in Community), Dipperlakukan secara adil (Treated Fairly), Menangani nilai-nilai konflik (Dealing with Conflict Values).

Solusi perusahaan yang ingin mengatasi *Burnout* perlu adanya meningkatkan komunikasi dan keterlibatan karyawan, memberikan pengakuan yang adil dan apresiasi atas kinerja, menyediakan dukungan sosial yang kuat, mengimplementasikan kepemimpinan yang empatik, dan menyediakan program kesehatan mental dan peluang pengembangan karier (Maslach & Leiter, 2016).

Tensi dalam persoalan ini dapat mempengaruhi negatif kinerja karyawan serta sikap mereka, dan berisiko menyebabkan perilaku yang tidak diharapkan, seperti rendahnya partisipasi

kerja, penurunan produktivitas tugas, dan tingginya angka rotasi staf (Rizka, 2013). Satu kekurangan yang dirasakan oleh peneliti adalah minimnya penelitian yang secara menyeluruh mengaitkan POS dan *Burnout* dalam konteks organisasi di sektor industri, peneliti hanya memfokuskan riset pada karyawan di Kabupaten Karawang.

Sebelumnya peneliti melakukan pra penelitian dengan menggunakan via whatshapp menyebarkan kuesioner, dan hasil penyebaran kuesioner melalui Google Formulir dengan kriterianya yang mengisi, umur 15-45 tahun, jenis kelamin pria serta wanita, domisili di Karawang, dan sudah bekerja. pada 28 September 2024 dengan 32 responden yaitu secara *Burnout* aspek exhaustion (kelelahan) didapatkan hasil 100% karyawan pernah merasa kelelahan secara emosional saat bekerja, 100% merasa sangat lelah saat pulang kerja, 96,6% merasa lelah saat bangun pagi dan harus kembali bekerja, 100% merasa stres yang berlebihan hingga kelelahan secara fisik dengan pekerjaan saat ini, 100% merasa kurang bersemangat dengan pekerjaan saat ini, *Burnout* aspek sinisme mendapatkan hasil 96,6% merasa sangat terbebani dengan pekerjaan saat ini, 96,6% merasa tidak tertarik dengan pekerjaan ini, 89,7% merasa hanya ingin bekerja tanpa diganggu oleh siapapun, 79,3% merasa ragu dengan hasil kerja yang bisa bermanfaat, 89,7% merasa meragukan pentingnya pekerjaan yang dilakukan, *Burnout* aspek efikasi profesional mendapatkan hasil 96,6% merasa bisa secara efektif memecahkan masalah yang muncul dalam pekerjaan yang dilakukan, 96,6% merasa bisa memberikan kontribusi yang efektif bagi perusahaan, merasa mahir dalam melakukan pekerjaan, 96,6% merasa senang saat berhasil dalam pekerjaan, 100% merasa telah memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi perusahaan, 100% merasa yakin bahwa dapat berhasil menyelesaikan pekerjaan ditempat kerja.

Selain itu, hasil wawancara dengan tiga responden menunjukkan bahwa dukungan yang dirasakan dari organisasi (*Perceived Organizational Support* atau POS) mempengaruhi terjadinya *Burnout*. Berdasarkan temuan dari penelitian ini, para peneliti merencanakan untuk melakukan studi lebih lanjut mengenai dampak dari *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Burnout*.

Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Effendi dan Suharnomo (2025), menemukan bahwa Peran Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Intention Turnover dikaitkan dengan Job *Burnout* dan Job Insecurity sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Generasi Milenial di PT Untung Bersama Sejahtera). Dengan *Burnout* dan ketidakamanan pekerjaan sebagai variabel mediasi, penelitian ini menunjukkan bahwa POS berdampak negatif terhadap *Burnout* dan keinginan untuk berhenti bekerja.

Penelitian yang dilakukan Sahrani dan Rengganis (2024), Mengungkap Dinamika Job Demands dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Burnout* pada Karyawan PT X. Penelitian ini mengungkapkan bahwa POS berhubungan negatif dengan *Burnout*, sementara job demands berhubungan positif, menyoroti pentingnya dukungan organisasi dalam mengurangi *Burnout*.

Namun, penelitian yang dilakukan Mahendra (2020) meneliti peran dukungan organisasi yang dianggap oleh karyawan agensi periklanan terhadap hilangnya pekerjaan. Studi ini menunjukkan bahwa POS berkontribusi negatif sebesar 28,6% terhadap kematian kerja, menunjukkan bahwa organisasi harus membantu karyawan agensi periklanan menghindari kematian kerja.

Persepsi karyawan terhadap komitmen organisasi yang dirasakan *Perceived Organizational Support* (POS) mengarah pada sejauh mana karyawan menilai bahwa organisasi mengakui keterlibatan mereka dan memberi perhatian khusus pada kesejahteraan mereka sebagai bentuk penghargaan atas hasil kerja yang telah diberikan. Konsep ini mencakup empat komponen utama, yaitu, keadilan, bantuan dari pimpinan, apresiasi organisasi, dan lingkungan kerja (Rhoades dan Eisenberger, 2002). Selanjutnya, Menurut Afsar (2023), Persepsi Dukungan Organisasi (POS) merupakan indikator Sejauh mana organisasi Menunjukkan kepedulian dan memberikan dukungan terhadap kesejahteraan karyawan, terutama dalam memenuhi kebutuhan sosio-emosional Mereka, serta mengakui Kontribusi yang Mereka berikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Meskipun *Perceived Organizational Support* (POS) adalah definisi dari persepsi karyawan tentang tingkat dukungan dan perhatian yang diberikan organisasi kepada mereka, itu juga dapat didefinisikan

sebagai tingkat di mana perusahaan menilai keterlibatan dan kepedulian mereka terhadap kesejahteraan mereka (Robbin & Judge, 2021).

Konteks masalah, formulasi masalah, dan tujuan penelitian menentukan hipotesis penelitian ini. Ha: Ada hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan (POS) dan tingkat kejenuhan kerja karyawan di Kabupaten Karawang. Hipotesis H0: Tidak ada hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan (POS) dan tingkat keletihan karyawan di Kabupaten Karawang. Studi menunjukkan bahwa hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak. Ini karena signifikansinya di bawah 0,05, atau  $0,000 < 0,05$ .

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 *Perceived Organizational Support (POS)*

*Perceived Organizational Support (POS)* merujuk pada pandangan tenaga kerja mengenai persepsi terhadap penghargaan organisasi atas dedikasi mereka dan dukungan untuk kesejahteraan karyawan sebagai imbalan atas segala upaya yang telah mereka lakukan. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) Selain itu, dukungan organisasi yang dapat memberi kesan kepada karyawan bahwa mereka mendapatkan dukungan yang sesuai dengan standar dan harapan organisasi juga disebut *Perceived Organisational Support (POS)* (Pratiwi, 2021). *Perceived Organizational Support (POS)* juga menggambarkan pandangan karyawan pada seberapa jauh organisasi memberikan apresiasi atas pekerjaan yang mereka lakukan serta menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka (Sunarto, 2020).

Teori Rhoades dan Eisenberger akan diterapkan dalam kajian ini. Yang mencakup tiga aspek meliputi: keadilan, bantuan dari pimpinan, pengakuan organisasi, dan keadaan kerja.

### 2.2 *Burnout*

Ini adalah reaksi psikologis terhadap stres kerja kronis yang belum berhasil ditangani secara efektif. Mereka mendeskripsikan *Burnout* sebagai suatu sindrom yang ditandai oleh keletihan emosional, depersonalisasi (sikap sinis terhadap pekerjaan atau kolega), dan penurunan pencapaian individu di tempat kerja. (Maslach dan Leiter, 2016). *Burnout* juga sering dijelaskan sebagai kondisi keletihan yang dapat berdampak pada fungsi sosial individu, sehingga peran pekerjaan sosial menjadi penting dalam menanganinya. Misi dari pekerjaan sosial adalah mendukung perseorangan, komunitas, atau masyarakat dalam mengembangkan kapasitas fungsi sosial mereka, baik melalui upaya intervensi langsung, terapi, maupun pemulihan. (Zastrow dan Fahrudin, 2012). *Burnout* adalah suatu keadaan keletihan parah yang muncul sebagai akibat beban kerja yang melampaui batas kemampuan yang telah ditentukan oleh perusahaan (Ismayanti, 2020).

Dan yang akan dikaji dalam penelitian ini menggunakan teori Maslach dan Leiter dan juga memiliki Penjelasan tiga aspek *Burnout* yaitu: Kelelahan Emosional (Emotional Exhaustion), Sinisme (Cynisim), Penurunan Prestasi (Reduce of Professional Efficacy). Dan memiliki enam faktor yaitu: Beban kerja berlebihan (Work Overloaded), Kelelahan kerja (Lack of Work Control), Imbalan atas pekerjaan (Rewarded for Work), Perpecahan dalam Komunitas (Breakdown in Community), Diperlakukan secara adil (Treated Fairly), Menangani nilai-nilai konflik (Dealing with Conflict Values).

## 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini melibatkan karyawan berusia 15 hingga 35 tahun yang bekerja di Kabupaten Karawang. Untuk mengukur *Perceived Organizational Support (POS)*, yang dibuat oleh Rhoades dan Eisenberger (2002), skala *Perceived Organizational Support Survey (POS)* akan menggunakan elemen keadilan, bantuan dari pimpinan, pengakuan organisasi, dan keadaan kerja. Dan hasil dari nilai validitas *Perceived Organizational Support (POS)* rentang dari 0,311 - 0,666 dan nilai validitas *Burnout* rentang dari 0,263 - 0,580 dan masih di nyatakan valid, karena peneliti menggunakan teknik corrected item-total cerrelation. Menurut Azwar (2016), berpendapat bahwa semua aitem yang mencapai koefisien keterkaitan jika nilai  $rx \geq 0,30$  dianggap valid. Aitem yang  $rx \leq 0,30$  dapat

diartikan sebagai aitem gugur. Namun, jika peneliti masih belum memiliki cukup aitem yang cukup untuk lulus, maka perlu dipertimbangkan untuk sedikit menurunkan nilai koefisien keterkaitan menjadi 0,25 agar jumlah aitem yang valid memenuhi kriteria indikator untuk setiap variabelnya. Dalam menguji daya diskriminasi, peneliti menggunakan program SPSS versi 27.0 untuk sistem operasi Windows. Hasil uji validitas X1 hingga X8 yang memiliki  $r_x$  lebih dari 0,30 dianggap valid karena tidak ada item dengan  $r_x$  di bawah 0,30 yang berkaitan dengan rumus Azwar (2016).

Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel non-probability digunakan. Teknik pengambilan sampel non-probability dipergunakan melalui pendekatan pengambilan sampel accidental sampling. di mana rumus Lemeshow digunakan oleh peneliti untuk menentukan ukuran sampel yang tepat (Priyambodo, 2019). Karena tidak tersedia informasi yang tepat mengenai jumlah tenaga kerja di Kabupaten Karawang, metode ini digunakan. Analisis data menggunakan SPSS 27.0 digunakan untuk menyelidiki dampak *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap tingkat kelelahan karyawan di Kabupaten Karawang. Asumsi klasik diperiksa sebelum memeriksa hipotesis. Ini mencakup uji linearitas dan normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah skor variabel *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Burnout* pada karyawan Kabupaten Karawang normal atau tidak. Ini juga dilakukan untuk mengetahui apakah skor variabel *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Burnout* tersebar luas di antara karyawan Kabupaten Karawang. Metode uji kecocokan Kolmogorov-Smirnov digunakan dalam penelitian ini untuk menguji normalitas distribusi data. Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah ada keterkaitan linear antara dua variabel. Untuk memahami pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) pada tingkat kelelahan karyawan di Kabupaten Karawang, uji hipotesis dilakukan. Selain itu, hipotesis juga diuji untuk mendukungnya. Hipotesis penelitian adalah bahwa ada korelasi negatif antara Persepsi Dukungan Organisasi (POS) dan tingkat kelelahan karyawan. Dengan menggunakan SPSS 27.0, hipotesis diuji dengan regresi linier berganda.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini ialah 156 karyawan dan usia 15 - 35 tahun, dan berdomisi di Kabupaten Karawang.

**Tabel 1. Karakteristik Demografis Responden**

| Usia          | Frequency | Percent |
|---------------|-----------|---------|
| <b>Valid</b>  | 15 - 20   | 24      |
|               | 21 - 25   | 40      |
|               | 26 - 30   | 61      |
|               | 31 - 35   | 31      |
| <b>Jumlah</b> | 156       |         |

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan umur 26 – 30 tahun dengan persentasi paling tinggi 95,16% dan umur 15 – 20 tahun dengan persentasi paling kecil 37,44% yang terindikasi *Burnout*.

**Tabel 2 Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                             |       |
|-----------------------------|-------|
| Unstandardize<br>d Residual |       |
| N                           | 156   |
| Asymp. Sig. (2-tailed)c     | ,200d |

Berdasarkan Tabel 2, terlihat bahwasannya nilai sig 0,200 > 0,05 dimana diartikan bahwa kedua variabel penelitian *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Burnout* memiliki sebaran normal. memiliki sebaran normal. Oleh karena itu, analisis data dengan pendekatan parametrik dapat dilakukan dan memenuhi kriteria pengujian asumsi normalitas distribusi data penelitian.

Tabel 3 Uji Linearitas ANOVA Table

|               |                           | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig. |
|---------------|---------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Y * X         | Between Groups (Combined) | 6014,21629     |    | 207,387     | 2,391  | ,000 |
|               | Linearity                 | 1678,8491      |    | 1678,849    | 19,356 | ,000 |
|               | Deviation from Linearity  | 4335,36728     |    | 154,835     | 1,785  | ,016 |
| Within Groups |                           | 10928,727126   |    | 86,736      |        |      |
| Total         |                           | 16942,942155   |    |             |        |      |

Hasil dari Tabel 3 menunjukkan bahwa uji linearitas untuk pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap Kelelahan menunjukkan angka linearitas 0,000, yang di bawah 0,05. Selain itu, nilai signifikansi untuk penyimpangan linearitas adalah 0,016, yang melebihi 0,05, yang menunjukkan hubungan linier antara *Perceived Organizational Support* (POS) dan kelelahan.

Tabel 4 Uji Hipotesis Coefficients<sup>a</sup>

| Model | Unstandardized Coefficients      |            | Standardized Coefficients |       | Sig.   |      |
|-------|----------------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|------|
|       | B                                | Std. Error | Beta                      | t     |        |      |
| 1     | (Constant)                       | 63,590     | 2,931                     |       | 21,694 | ,000 |
|       | Perceived Organizational Support | -,520      | ,126                      | -,315 | -4,116 | ,000 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 4 yang menyajikan hasil analisis regresi linier sederhana pada table di atas, diketahuinya bahwasannya nilai signifikansi variabel kepribadian ekstrovert ialah 0,000, yang berada dibawah ambah batas 0,05. Maka, hipotesis alternatif dianggap valid, selagi hipotesis nol ditolak. Temuan ini mengindikasikan adanya keterkaitan linear antara pandangan Dukungan Organisasi dengan tingkat *Burnout* pada karyawan di Kabupaten Karawang.

Berdasarkan tabel yang ditampilkan, terlihat bahwa koefisien Variabel Dukungan Organisasi yang Dipersepsikan (POS) memiliki signifikansi statistik dengan nilai 0,000, yang lebih kecil dari 0,05.

Dalam persamaan regresi linier sederhana, nilai persepsi dukungan organisasi (POS) adalah -0,520, dan tingkat pelepasan adalah 63,590. Untuk analisis regresi, persamaan berikut dapat digunakan:

$$Y = 63,590 - ,520X$$

Dengan demikian, dengan setiap satu pengurangan pada *Perceived Organizational Support*, *Burnout* akan meningkat sebesar 63,070. Oleh karena itu, perusahaan di Kabupaten Karawang harus mempertimbangkan *Perceived Organizational Support* (POS) karyawan karena ada korelasi negatif antara *Burnout* (koefisien rendah) dan *Perceived Organizational Support* (POS).

Tabel 5 Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary <sup>b</sup> |       |          |                   |                            |
|----------------------------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | ,315a | ,099     | ,093              | 9,95578                    |

- a. *Predictors: (Constant), Perceived Organizational Support (POS)*
- b. *Dependent Variable: Burnout*

Berdasarkan hasil gambar 4 menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi didapat nilai R square senilai 0,99, maka yang artinya pengaruh *Perceived Organizational Support (POS)* senilai 0,99 atau 9,9% terhadap *Burnout* pada karyawan di Kabupaten Karawang, sebanyak 90,1% variasi dimana termasuk dari faktor lainnya yang bukan menjadi fokus penelitian ini.

#### PEMBAHASAN

Dalam studi ini, memperlihatkan bahwasannya rentang usia 26 – 30 tahun memiliki persentase tertinggi sebesar 95,16%, sedangkan rentang usia 15 – 20 tahun menunjukkan persentase terendah yaitu 37,44% karyawan yang terindikasi mengalami *Burnout*. Berdasarkan hasil riset, statistik signifikansi memperlihatkan bahwasannya  $H_a$  diterima serta  $H_0$  ditolak, dengan angka  $0.000 < 0.05$ . Ini menunjukkan bahwa ada dampak dari *Perceived Organizational Support (POS)* pada tingkat *Burnout* karyawan di Kabupaten Karawang. Pengaruh Faktor *Perceived Organizational Support (POS)* pada *Burnout* tercatat senilai 0,99%, sementara 89,1% ditentukan oleh faktor lainnya yang bukan menjadi fokus penelitian ini, termasuk Beban Kerja (*Workload*). Kondisi Kerja (*Working Conditions*), Kurangnya Penghargaan atau Pengakuan (*Lack of Recognition*), Kesulitan dalam Menyeimbangkan Kehidupan Pribadi dan Pekerjaan (*Work-Life Imbalance*), Hubungan Antar Rekan Kerja (*Interpersonal Relationships*), Ketidakjelasan Peran (*Role Ambiguity*), Keterbatasan Kendali (*Lack of Control*), Ketidakpastian dan Perubahan Organisasi (*Organizational Change & Uncertainty*), Keterbatasan Sumber Daya (*Resource Scarcity*), Ekspektasi yang Tidak Realistis (*Unrealistic Expectations*).

Masalah ini dapat menyebabkan efek buruk pada kinerja pegawai serta sikap mereka, dan bisa mengarah pada tindakan yang tak diharapkan, semacam rendahnya tingkat kontribusi kerja, berkurangnya kualitas kinerja tugas, serta peningkatan tingkat pertukaran pegawai (Rizka, 2013). POS berfungsi sebagai pelindung terhadap efek negatif dari stres kerja, termasuk *Burnout*. Karyawan yang merasa bahwa organisasi mereka mendukung mereka akan lebih mudah memelihara kesejahteraan psikologis yang baik, meskipun menghadapi tekanan kerja yang tinggi. (Shin & Jung, 2020)

#### 5. KESIMPULAN

Kesimpulan menyajikan uraian singkat dari temuan penelitian yang paling penting memberikan kontribusi signifikan untuk memajukan bidang yang diteliti. Penilaian akhir tentang pentingnya temuan-temuan penelitian yang dilakukan dalam kaitannya dengan implikasinya. Indikasi keterbatasan penelitian.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Akbas, F., Markov, S., Subasi, M., & Weisbrod, E. (2018). Determinants and Consequences of Information Processing Delay: Evidence from the Thomson Reuters Institutional Brokers' Estimate System. *Journal of Financial Economics*, 127(2), 366–388. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2017.11.005>
- Brealey, R. A., Myers, S. C., & Allen, F. (2017). *Principles of Corporate Finance* (12th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Hull, J. C. (2018a). *Options, Futures, and Other Derivatives* (9th ed.). Harlow: Wiley.
- Hull, J. C. (2018b). *Risk Management and Financial Institutions* (5th ed.). Hoboken: Wiley.
- Kenton, W. (2018). *Financial Literacy*. Retrieved January 15, 2019, from <https://www.investopedia.com/terms/f/financial-literacy.asp>
- Sudirman, I. M. S. N. (2018a). Disposition Effect Investor pada Pengambilan Keputusan Investasi: Penjelasan Regret Regulation dan Regulatory Focus. Universitas Airlangga.
- Sudirman, I. M. S. N. (2018b). Pengujian Leverage Effect Hypothesis pada Berbagai Tingkat Inflasi di Pasar Modal Indonesia: Model TARARCH dan EGARCH. In A. Basyith, M. Gunarto, & Fitria (Eds.), *Prosiding Forum Manajemen Indonesia Ke-10: Innovation, Technology and Social Science in Disruption Era* (p. 193). Palembang: Forum Manajemen Indonesia, Koordinator Wilayah Sumatera Selatan.

Sudirman, I. M. S. N., Irwanto, A., & Basuki. (2017). Disposition Effect on Investment Decision Making: Explanation of Regulatory-Focus Theory. In E. Lau, L.-M. Tan, & J. H. Tan (Eds.), *Selected Papers from the Asia-Pacific Conference on Economics & Finance (APEF 2016)* (pp. 19–29). Singapore: Springer Singapore.