JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i5
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 9 April 2026 | **Revised:** 26 April 2026 | **Accepted:** 21 Mei 2026

Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Workload* terhadap *Burnout* pada Karyawan Perusahaan Startup PT. X

Syabila Yashfie Amariezky[1], Maman Suratman[2]
[1]Universitas Widyatama, Jawa Barat, Indonesia, syabila.amariezky@widyatama.ac.id
[2]Universitas Widyatama, Jawa Barat, Indonesia, maman.suratman@widyatama.ac.id

Corresponding Author: syabila.amariezky@widyatama.ac.id[1]

Abstract: *The phenomenon of employee burnout has been increasing alongside the dynamics of the modern work environment, particularly in startup companies characterized by fast-paced and high-pressure working conditions which known as agile culture. This study aims to analyze the effect of perceived organizational support (POS) and workload on employee burnout in a startup company. The research employed a quantitative approach using the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method. The research sample consisted of 50 respondents who were all permanent employees of startup company PT. X, selected using a saturated sampling technique. Data were collected using a questionnaire with a five-point Likert scale. The results indicate that perceived organizational support has a negative but not statistically significant relationship with burnout (β = -0.170; p > 0.05), whereas workload has a positive and significant effect on burnout (β = 0.681; p < 0.001). The coefficient of determination (R^2 = 0.494), shows that the two independent variables jointly explain 49.4% of the variance in burnout. These findings indicate that workload is the dominant factor influencing burnout among startup employees. Therefore, organizations need to implement effective workload management strategies to prevent the occurrence of employee burnout.*

Keyword: *Perceived Organizational Support, Workload, Burnout, Startup.*

Abstrak: Fenomena *burnout* pada karyawan saat ini semakin meningkat seiring dengan berkembangnya dinamika kerja modern atau *agile culture* khususnya pada perusahaan startup yang memiliki karakteristik kerja cepat dan penuh tekanan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support* (POS) dan *workload* terhadap *burnout* pada karyawan perusahaan startup. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Sampel penelitian berjumlah 50 responden yang merupakan seluruh karyawan tetap perusahaan startup PT. X dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima poin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki hubungan negatif namun tidak signifikan terhadap *burnout* (β = -0,170; p > 0,05), sedangkan *workload* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* (β = 0,681; p < 0,001). Nilai koefisien determinasi (R^2 = 0,494) menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan variansi *burnout* sebesar 49,4%. Temuan ini menunjukkan

bahwa *workload* merupakan faktor dominan yang mempengaruhi *burnout* pada karyawan startup. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan pengelolaan beban kerja yang efektif untuk mencegah terjadinya *burnout*.

Kata Kunci: *Perceived Organizational Support, Workload, Burnout, Startup.*

PENDAHULUAN

Perkembangan industri *startup* dalam beberapa tahun terakhir telah membawa perubahan signifikan terhadap dinamika lingkungan kerja modern. Berbeda dengan organisasi konvensional, perusahaan startup pada umumnya memiliki karakteristik lingkungan kerja yang cepat, dinamis, serta dihadapkan pada tuntutan inovasi dan pertumbuhan yang tinggi. Lingkungan kerja seperti ini dikenal juga dengan istilah *agile culture.* Kondisi kerja seperti ini seringkali menuntut karyawan untuk bekerja secara fleksibel, menjalankan berbagai peran atau fungsi secara simultan, serta mampu beradaptasi dengan perubahan yang cepat. Situasi ini akan memiliki potensi meningkatkan tekanan kerja yang dialami karyawan dan dalam jangka panjang dapat memicu terjadinya kondisi *burnout*.

Burnout secara umum merupakan suatu kondisi dimana individu mengalami kelelahan mental yang akan berdampak pada produktivitas kerja dan kesehatan mental individu tersebut. Kondisi ini dapat berdampak pada menurunnya motivasi kerja, produktivitas, serta kesejahteraan psikologis karyawan. Maslach & Jackson (1981) menjelaskan bahwa *burnout* umumnya ditandai oleh tiga dimensi utama, yaitu *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *reduced personal accomplishment*. Apabila kondisi *burnout* tidak dikelola dengan baik, maka dapat berdampak pada meningkatnya absensi, penurunan kinerja, hingga meningkatnya turnover karyawan.

Salah satu faktor yang sering dikaitkan dengan munculnya *burnout* adalah *workload* atau beban kerja. Dalam perspektif *Job Demands–Resources (JD-R) Model* dari Bakker dan Demerouti (2007), *workload* termasuk dalam kategori *job demands* yang dapat meningkatkan tekanan kerja dan pada akhirnya memicu *burnout* apabila tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas yang dimiliki individu untuk mengatasinya. Spector (2022) menjelaskan bahwa *workload* mengacu pada tingkatan usaha yang dibutuhkan/dikeluarkan oleh seseorang seiring berjalannya waktu. Beban kerja yang tinggi dapat menguras energi fisik dan psikologis individu sehingga meningkatkan risiko terjadinya kelelahan kerja. Disisi lain, yang termasuk dalam *job resource* adalah *Perceived Organizational Support* (POS), yaitu ukuran seberapa besar karyawan percaya bahwa perusahaan menghargai dan peduli terhadap mereka sebagai individu dan pekerjaan mereka. Menurut Eisenberger et al., 1986, dukungan organisasi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mengurangi stres kerja.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara *workload, perceived organizational support*, dan *burnout*. Penelitian Altaf dan Khattak (2025) menemukan bahwa *workload* memiliki pengaruh positif terhadap *burnout*, sedangkan *perceived organizational support* memiliki hubungan negatif terhadap *burnout* pada tenaga kesehatan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Doğan et al. (2024) juga menunjukkan bahwa *workload* merupakan salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap *burnout* pada tenaga kesehatan. Selain itu, penelitian Ioniță et al. (2024) mengidentifikasi bahwa *perceived organizational support* memiliki peran penting dalam menurunkan tingkat *burnout* karyawan melalui peningkatan kesejahteraan psikologis di tempat kerja.

Beberapa penelitian dalam konteks organisasi di Indonesia, menemukan hubungan yang serupa. Penelitian Anandani dan Rahmasari (2023) yang dilakukan di perusahaan *startup*, menunjukkan bahwa *workload* memiliki hubungan positif dengan *burnout*. Selain itu, penelitian Fadilasari dan Selviana (2023) menemukan bahwa beban kerja yang tinggi berkontribusi secara signifikan terhadap timbulnya kondisi *burnout* pada karyawan perusahaan

fintech. Temuan pada penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa *workload* merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kondisi *burnout* dalam organisasi.

Hubungan antara *perceived organizational support* dan *burnout* tidak selalu menunjukkan hasil yang konsisten. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* dapat menurunkan *burnout* secara signifikan, sementara penelitian lainnya menemukan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan, dimana akan tergantung pada karakteristik organisasi dan lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa konteks organisasi memiliki peran untuk mempengaruhi bagaimana peran dukungan organisasi dalam mengurangi *workload* yang dialami karyawan. Meskipun penelitian mengenai *burnout* telah banyak dilakukan, kajian yang secara khusus mengkaji hubungan antara *perceived organizational support, workload,* dan *burnout* dalam konteks perusahaan startup masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian-penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor kesehatan atau organisasi publik. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami bagaimana kedua faktor tersebut mempengaruhi *burnout* khususnya pada lingkungan kerja *startup* yang memiliki karakteristik kerja yang unik.

Untuk memahami fenomena tersebut dalam konteks organisasi yang lebih spesifik, peneliti melakukan pra-survey pada karyawan perusahaan startup PT. X. Pra-survey ini melibatkan 15 karyawan dari total populasi 50 orang. Hasil pra-survey menunjukkan bahwa 9 dari 15 responden (60%) menyatakan mengalami kelelahan emosional dan mental setelah bekerja, sedangkan 10 responden (66,7%) menyatakan bahwa energi kerja mereka cepat terkuras selama menjalani hari kerja. Temuan ini mengindikasikan adanya gejala awal *burnout* yang berkaitan dengan beban kerja yang dialami oleh karyawan.

Selain itu, hasil observasi internal menunjukkan bahwa karyawan yang dianggap memiliki kinerja baik seringkali diberikan tanggung jawab tambahan di luar peran utama mereka. Karyawan diharapkan mampu mempertahankan kinerja tinggi sambil menjalankan tugas tambahan dan meningkatkan keterampilan secara mandiri. Kondisi ini berpotensi meningkatkan tekanan kerja dan memicu kelelahan kerja apabila tidak diimbangi dengan dukungan organisasi yang memadai.

Berdasarkan kajian teoritis dan empiris di atas, hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Perceived Organizational Support berpengaruh negatif terhadap Burnout

H2: Workload berpengaruh positif terhadap Burnout

H3: Perceived Organizational Support dan Workload berpengaruh terhadap Burnout

Studi ini bertujuan untuk meneliti dampak beban kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap kelelahan kerja (burnout) di kalangan karyawan perusahaan rintisan berdasarkan uraian tersebut. Organisasi dapat menggunakan temuan ini untuk mengelola beban kerja karyawan dengan lebih baik dan mengurangi kemungkinan kelelahan kerja dengan meningkatkan dukungan organisasi dan menambah pengetahuan yang terus berkembang tentang manajemen sumber daya manusia.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support, workload,* dan *burnout* pada karyawan perusahaan startup. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan menguji hipotesis melalui analisis statistik berdasarkan data responden. Penelitian menggunakan PLS-SEM dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. PLS-SEM dipilih karena sesuai digunakan pada penelitian dengan ukuran sampel relatif kecil, model yang bersifat prediktif, serta tidak mensyaratkan asumsi normalitas data yang ketat (Hair et al., 2022). Selain itu, metode ini mampu menganalisis hubungan simultan antar variabel laten secara komprehensif. Validitas diuji dengan AVE dan HTMT, reliabilitas dengan CR dan CA.

Discriminant validity menggunakan HTMT < 0,90 dan multikolinearitas diuji dengan VIF < 3. Dilakukan juga Harman's Single Factor Test untuk melihat potensi *common method bias*.

Penelitian ini bersifat non-eksperimental, dimana peneliti tidak mengontrol secara langsung variabel bebas yang diteliti karena situasi yang tidak memungkinkan untuk melakukan kontrol apapun terhadap variabel tersebut.

Populasi dan Sampel

Karena ukuran populasi yang kecil, penelitian ini menggunakan strategi pengambilan sampel jenuh, yang melibatkan penggunaan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh 50 karyawan tetap di perusahaan rintisan PT. X. Jadi, lima puluh orang berpartisipasi dalam penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada seluruh responden. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert lima poin (1 = Sangat Tidak Setuju; 5 = Sangat Setuju). Penelitian ini menggunakan tiga variabel utama, yaitu *perceived organizational support, workload, dan burnout*. POS diukur melalui 18 item pertanyaan yang mencakup 3 dimensi yaitu *fairness, supervisor support dan organizational reward and condition* (Eisenberger et al., 1986). Variabel *workload* memiliki 13 item yang mewakili 2 dimensi yaitu *work volume/amount* dan *time pressure* (Spector dan Jex, 1998). Variabel *burnout* memiliki 21 item yang terdiri dari 3 dimensi *emotional exhaustion, Depersonalization (Cynicism),* dan *Reduces Personal Accomplishment (*Maslach & Jackson, 1981).

Teknik Analisis Data

Metode PLS-SEM (partial least squares - structural equation modeling), yang diimplementasikan dalam SmartPLS versi 4.1.1.6, akan digunakan untuk menguji instrumen dalam penelitian ini. Ukuran sampel dan populasi yang kecil mengharuskan pengujian ini. Kami akan mengevaluasi model pengukuran (model luar), model struktural (model dalam), dan menguji hipotesis kami (tahap ketiga) secara bertahapa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Dari 50 responden, terdapat responden laki-laki berjumlah 21 orang sedangkan perempuan sebanyak 29 orang. Rentang usia responden berada di 26-30 tahun (31 orang), 31-35 tahun (17 orang) serta 20-25 dan diatas 35 tahun masing-masing 1 orang. Responden didominasi oleh karyawan pada usia produktif (generasi milenial dan generasi Z), yang mencerminkan karakteristik umum tenaga kerja pada industri startup yang dinamis dan adaptif terhadap perubahan.

Analisis Deskriptif Variabel

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif Variabel

Variabel	Dimensi	Mean Dimensi	Mean Variabel	Kategori
Perceived Organizational Support	*Fairness*	4.13	4.09	Tinggi
	Supervisor Support	4.12		
	Organizational Reward and Job Conditions	4.02		
Workload	*Work Volume/Amount*	3.44	3.36	Sedang
	Time Pressure	3.28		
Burnout	*Emotional Exhaustion*	3.18	2.83	Sedang
	Depersonalization (Cynicism)	2.59		
	Reduces Personal Accomplishment	2.72		

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil analisis menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berada pada kategori tinggi, sedangkan *workload* dan *burnout* berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukan bahwa walaupun karyawan merasa bahwa dukungan yang diberikan organisasi sudah baik, namun beban kerja yang dirasakan tetap berada pada tingkat sedang sehingga berpotensi untuk menimbulkan kondisi *burnout.*

Evaluasi Model Pengukuran *(Outer Model)*

Tabel 2. Hasil Evaluasi Model Pengukuran

Variabel	Indikator	*Outer Loading*	AVE	CR	CA
Perceived Organizational Support	POS01	0.649	0.524	0.951	0.954
	POS02	0.551			
	POS03	0.664			
	POS04	0.861			
	POS05	0.697			
	POS06	0.759			
	POS07	0.751			
	POS08	0.517			
	POS09	0.744			
	POS10	0.706			
	POS11	0.711			
	POS12	0.734			
	POS13	0.827			
	POS14	0.787			
	POS15	0.774			
	POS16	0.800			
	POS17	0.718			
	POS18	0.697			
Workload	WL01	0.797	0.571	0.944	0.936
	WL02	0.478			
	WL03	0.828			
	WL04	0.782			
	WL05	0.841			
	WL06	0.761			
	WL07	0.616			
	WL08	0.770			
	WL09	0.798			
	WL10	0.765			
	WL11	0.731			
	WL12	0.679			
	WL13	0.890			
Burnout	BO01	0.832	0.551	0.962	0.958
	BO02	0.807			
	BO03	0.808			
	BO04	0.610			
	BO05	0.583			
	BO06	0.861			
	BO07	0.814			
	BO08	0.706			
	BO09	0.609			
	BO10	0.717			
	BO11	0.775			
	BO12	0.756			
	BO13	0.739			
	BO14	0.767			
	BO15	0.856			
	BO16	0.798			
	BO17	0.728			
	BO18	0.726			

Variabel	Indikator	*Outer Loading*	AVE	CR	CA
	BO19	0.529			
	BO20	0.707			
	BO21	0.747			

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2026

Kriteria nilai *outer loading* menurut Hair et al. (2022) yaitu:
Nilai rekomendasi: ≥ 0.70
Nilai 0.40-0.70: masih dapat dipertahankan apabila nilai AVE terpenuhi
Nilai dibawah 0.40: harus dihapuskan.

Berdasarkan kriteria diatas dapat diketahui bahwa nilai *outer loading* berada pada rentang 0.4 keatas, sehingga dapat dikatakan bahwa item-item dalam alat ukur dapat digunakan dan memenuhi kriteria. Untuk indikator WL02, tetap dipertahankan walaupun memiliki nilai 0.478. Hal ini dikarenakan nilai AVE konstruk telah memenuhi kriteria (>0.50), sehingga tidak mengganggu validitas konstruk secara keseluruhan (Hair et al., 2022).

Hair et al. (2022) mengungkapkan bahwa ketika nilai AVE ≥ 0,5 maka konstruk tersebut mampu menjelaskan lebih dari 50% varian indikatornya. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen karena nilainya berada di atas batas minimum 0.50, yaitu *Burnout* memiliki nilai AVE sebesar 0.551, *Perceived Organizational Support* sebesar 0.524, dan *Workload* sebesar 0.571. Nilai reliabilitas pun terkonfirmasi melalui skor CR (*composite reliability)* dan CA (*cronbach's alpha*) yang memiliki nilai diatas 0,70. Untuk uji validitas diskriminan digunakan uji HTMT (*Heterotrait Monotrait Ration)* yang dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji *Heterotrait Monotrait Ration (HTMT)*

	X1	X2	Y
Perceived Organizational Support (X1)			
Workload (X2)	0.268		
Burnout (Y)	0.176	0.655	

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2026

Berdasarkan hasil, dapat kita lihat bahwa nilai HTMT untuk hubungan *Workload* dan *Burnout* sebesar 0,655. Jika merujuk pada batas yang direkomendasikan oleh Hair et al. (2022) yaitu berada di bawah 0.85 (batas konservatif) dan dibawah 0.90 (batas umum), dapat dikatakan *discriminant validity* dinyatakan terpenuhi. Nilai ini menunjukkan bahwa kedua konstruk tersebut memiliki keterkaitan konseptual yang cukup erat, yang memang sejalan secara teoritis dalam kerangka JD-R Model.

Sedangkan untuk uji Multikolinearitas dan *common method bias* dapat dilihat hasilnya melalui tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji *Variance Inflation Factor* (VIF)

	VIF
Perceived Organizational Support (X1) -> Burnout (Y)	1.000
Workload (X2) -> Burnout (Y)	1.000

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2026

Tabel 5. Hasil Uji Harman's Single Factor Test

Component	Total	Initial Eigenvalues % of Variance
1	15.897	30.572

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2026

Nilai VIF yang berada di bawah kriteria ideal (< 3) menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model penelitian, sehingga model layak untuk dianalisis lebih lanjut. Untuk uji *common method bias*, Hasil *Harman's Single Factor Test* menunjukkan faktor

pertama menjelaskan 30.57% *variance* (standar <50%), sehingga tidak terdapat indikasi *common method bias.*

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan perangkat lunak SmartPLS, didapatkan nilai R-Square untuk variabel *burnout* sebesar 0.494. Nilai ini menunjukan bahwa *perceived organizational support* dan *workload* mampu menjelaskan 49.4% variasi *burnout.* Di sisi lain, 50.6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Jika mengacu pada kriteria yang dikemukakan Chin (1998), maka nilai 0.494 ini tergolong pada kategori moderat.

Pengujian Hipotesis

Untuk melakukan uji hipotesis dengan PLS-SEM maka digunakan teknik *bootstrapping,* dan didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Dengan *Bootstrapping*

	Original sample (O)	*Sample mean (M)*	*Standard deviation (STDEV)*	*T statistics (|O/STDEV|)*	*P values*
Perceived Organizational Support (X1) -> Burnout (Y)	-0.170	-0.151	0.148	1.146	0.252
Workload (X2) -> Burnout (Y)	0.681	0.685	0.087	7.791	0.000

Berdasarkan hasil uji *bootstrapping* yang dipaparkan dalam tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel *perceived organizational support* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *burnout* dengan nilai β = -0.170 yang berarti memiliki arah negatif; t = 1.146, yang lebih kecil dari 1.96; dan p = 0.252 yang lebih besar dari 0.05. Oleh karena itu hipotesis pertama ditolak, yaitu *perceived organizational support* tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout.*

Untuk hipotesis kedua, variabel *workload* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* dengan nilai β = 0.681 yang berarti memiliki arah positif; t = 7.791 yang lebih besar dari 1.96; dan p = 0.000 yang berarti sangat signifikan. Dengan ini dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua diterima, yaitu *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout.*

Sedangkan untuk hipotesis ketiga yaitu analisis simultan dapat dilihat dari nilai R-Square yang sebelumnya sudah diuji dan didapatkan nilai sebesar 0.494. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independent yaitu *perceived organizational support* dan *workload* bersama-sama memiliki kontribusi sebesar 49,4% atau dapat dikatakan moderat terhadap *burnout.*

Pembahasan

1. *Perceived Organizational Support* memiliki hubungan negatif namun tidak signifikan terhadap *Burnout.* Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan dukungan organisasi cenderung diikuti dengan penurunan tingkat *burnout*, tetapi pengaruh tersebut belum cukup kuat dalam konteks penelitian ini. Jika dilihat secara teoritis, hasil ini tidak sepenuhnya sejalan dengan pandangan Eisenberger et al. (1986) yang menegaskan bahwa persepsi dukungan organisasi berperan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mengurangi tekanan kerja. Apabila dibandingkan dengan hasil yang didapat dari penelitian-penelitian terdahulu, ditemukan adanya hubungan negatif dan signifikan diantara POS dan *burnout*. Salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Altaf dan Khattak (2025), yang menemukan bahwa *perceived organizational support memiliki* hubungan negatif signifikan dengan burnout pada tenaga kesehatan. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Doğan et al. (2024), yang menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki peran dalam mengurangi tingkat *burnout* pada tenaga kesehatan di Turki. Hasil serupa juga didapatkan oleh Ioniță et al. (2024) yang mengidentifikasi hubungan negatif signifikan diantara *burnout* dan *perceived organizational support*. Selain itu, penelitian Rahmania &

Afrianty (2024) juga menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja yang dimana secara konseptual berkaitan erat dengan kondisi *burnout*. Namun, tidak semua penelitian-penelitian terdahulu mendapatkan hasil yang signifikan dan sejalan dengan konsep teoritis. Penelitian Khote et al. (2024) menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara *burnout* dan *perceived organizational support* pada perawat. Selain itu, Maulina & Wicaksono (2021) juga menemukan hal yang sama, bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap job stress (yang dimana merupakan kondisi awal dari *burnout*). Temuan-temuan yang beragam ini menunjukkan bahwa pengaruh *perceived organizational support* terhadap kondisi psikologis karyawan tidak selalu konsisten dan tidak dapat secara langsung digeneralisasikan terhadap setiap konteks organisasi. Dalam konteks *startup* yang memiliki tekanan kerja tinggi, peran dukungan organisasi dapat menjadi kurang terlihat ketika tuntutan pekerjaan yang dihadapi karyawan lebih dominan.Dalam kasus PT.X, dukungan yang diberikan cenderung lebih bersifat procedural, dimana PT. X berusaha untuk memastikan setiap pekerjaan memiliki aturan dan kebijakan yang jelas. Selain itu, adanya perbedaan pemahaman budaya antara manajer asing dengan staff local, dapat menyebabkan dukungan emosional ditangkap dan dirasakan berbeda oleh manajer dan staff. Tidak signifikannya *pengaruh perceived organizational support* terhadap *burnout* mengindikasikan bahwa dalam konteks perusahaan startup, dukungan organisasi belum cukup kuat untuk menurunkan kelelahan kerja disaat tuntutan pekerjaan masih tergolong tinggi. Lingkungan kerja startup yang cepat berubah (dinamis) dan tekanan dari segi operasional yang tinggi dapat menyebabkan faktor *job demands* lebih dominan dibandingkan *job resources*. Temuan ini sejalan dengan *Job Demands-Resources Model* yang menjelaskan bahwa *burnout* lebih cepat muncul ketika tuntutan kerja tinggi dan sumber daya kerja tidak cukup untuk mengimbangi kondisi tersebut.

2. *Workload* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Burnout.* Hasil penelitian menunjukkan bahwa workload memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap burnout. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat burnout yang dialami. Jika dilihat secara teoretis, temuan ini konsisten dengan teori *Job Demands–Resources* (JD-R) yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2007). Model tersebut menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan (*job demands*), seperti beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, dan volume tugas yang berlebihan, dapat menguras energi fisik dan mental karyawan sehingga akan meningkatkan risiko terjadinya kondisi *burnout*. Ketika tuntutan kerja melebihi kapasitas yang dimiliki oleh individu, maka tidak dipungkiri individu akan mengalami kondisi kelelahan emosional dan penurunan motivasi kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu. Penelitian Altaf dan Khattak (2025) menemukan bahwa *workload* secara positif dan signifikan memprediksi *burnout* pada tenaga kesehatan. Demikian pula dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh Doğan et al. (2024), yaitu *perceived workload* merupakan faktor yang menyebabkan *burnout* pada tenaga kesehatan. Penelitian lainnya dari Rahmania & Afrianty (2024), menunjukkan hal serupa yaitu beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, yang dimana secara konseptual merupakan salah satu komponen penting dalam *burnout*. Dalam konteks perusahaan startup, hasil ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Anandani & Rahmasari (2023). Penelitian tersebut menemukan adanya hubungan antara beban kerja dan *burnout* pada karyawan *startup*. Selain itu, penelitian Fadilasari & Selviana (2023) juga menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *burnout* pada perusahaan *fintech*. Temuan-temuan pada penelitian terdahulu ini memperkuat bahwa pada industri dengan karakteristik dinamis dan target tinggi, beban kerja menjadi faktor utama yang memicu kelelahan kerja. Hal ini pun terlihat pada perusahaan *startup* PT.X, kondisi kerja yang ditandai dengan keterbatasan sumber daya, tuntutan target yang tinggi, serta kebutuhan

untuk melakukan multitasking memperkuat hubungan antara *workload* dan *burnout*. Karyawan sering dihadapkan pada tekanan waktu, volume pekerjaan yang tinggi, serta ekspektasi kinerja yang tinggi secara berkelanjutan.

3. *Perceived Organizational Support* dan *Workload* secara simultan memiliki pengaruh terhadap *Burnout.* Secara simultan, *perceived organizational support* dan *workload* mampu menjelaskan sebesar 49,4% variansi *burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki kontribusi dalam menjelaskan *burnout*, walau *workload* memiliki peran yang lebih dominan. Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks perusahaan *startup*, faktor *job demands* (*workload*) lebih dominan dibandingkan *job resources* (*perceived organizational support*) dalam mempengaruhi burnout. Hal ini sejalan dengan *kerangka Job Demands–Resources Model*, yang menyatakan bahwa ketika tuntutan kerja sangat tinggi, maka peran sumber daya organisasi dapat menjadi kurang dominan dalam mempengaruhi kondisi psikologis karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support* dan *workload* terhadap *burnout* pada karyawan perusahaan startup PT. X. Melalui pendekatan PLS-SEM, didapatkan hasil analisis baik berupa deskriptif maupun verifikatif, yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel *perceived organizational support* (POS) berada pada kategori tinggi; variabel *workload* dan *burnout* berada pada kategori sedang.
2. *Perceived organizational support* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *burnout.* Hal ini memberikan adanya indikasi bahwa dukungan organisasi belum menjadi faktor utama dalam menjelaskan kondisi *burnout.*
3. *Workload* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout.* Dengan kata lain, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, maka semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dirasakan karyawan.
4. Secara simultan, *perceived organizational support* dan *workload* mampu menjelaskan *burnout* dengan variasi sebesar 49,4%. Angka ini tergolong moderat. Hal ini berarti, kedua variable memiliki kontribusi terhadap model penelitian, dimana *workload* memiliki kontribusi yang lebih dominan.

Temuan ini menegaskan bahwa dalam konteks perusahaan startup, faktor beban kerja memiliki peran yang lebih dominan dibandingkan sumber daya organisasi dalam menjelaskan kondisi *burnout* pada karyawan.

Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi praktis bagi organisasi, khususnya perusahaan startup PT.X, yaitu:

a. Adanya pengendalian terkait workload pada setiap departemen. Perlu adanya evaluasi kapasitas sumber daya, khususnya sumber daya manusia sebelum mengambil keputusan untuk melakukan pengembangan atau ekspansi produk.
b. Adanya transparansi terkait dengan beberapa kebijakan seperti pengakuan kinerja melalui kompensasi dan kenaikan gaji, kejelasan jalur karir, dan program pengembangan karyawan.
c. Mengembangkan sistem monitoring terkait kesejahteraan karyawan berdasarkan data internal yang sudah ada seperti absensi dan lembur.

Implikasi Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur *Job Demands–Resources (JD-R) Model.* Penelitian ini menunjukkan bahwa dalam konteks perusahaan *startup*, faktor *job demands* seperti *workload* memiliki peran yang lebih dominan

dibandingkan *job resources*, yang dalam hal ini yaitu *perceived organizational support* dalam mempengaruhi *burnout*. Temuan ini juga menunjukkan bahwa efektivitas *perceived organizational support* dalam menurunkan *burnout* dapat bergantung pada karakteristik lingkungan kerja, khususnya tingkat intensitas beban kerja yang dihadapi oleh karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu;

a. Jumlah responden yang terbatas pada satu perusahaan *startup*, sehingga hasil yang didapatkan terbatas dan tidak dapat digeneralisasikan.
b. Variabel yang diteliti hanya terbatas pada *perceived organizational support* dan *workload*, sehingga belum sepenuhnya menggambarkan faktor-faktor lain yang dapat menjadi penyebab *burnout*.
c. Masih terdapat 50,6% variansi *burnout* yang dijelaskan oleh faktor lain, pada penelitian berikutnya dapat menggunakan variabel lain seperti kepemimpinan atau *work-life balance* untuk menguji kondisi *burnout*. Selain itu, desain penelitian yang bersifat *cross-sectional* membatasi kemampuan interpretasi kausal, sehingga penelitian longitudinal diperlukan untuk mengkonfirmasi arah hubungan antar variabel secara lebih kuat

REFERENSI

Altaf, Z., & Khattak, A. K. (2025). Effect of workload on burnout among healthcare workers: Moderated by perceived organizational support. *Pakistan Languages and Humanities Review, 9*(2), 430–445. https://doi.org/10.47205/plhr.2025(9-II)35

Anandani, D. A., & Rahmasari, D. (2023). Hubungan beban kerja dengan burnout pada pegawai perusahaan startup. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi, 10*(2), 103–115. https://doi.org/10.26740/cjpp.v10i2.53369

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309–328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern methods for business research* (pp. 295–336). Lawrence Erlbaum Associates.

Doğan, A., Ertuğrul, B., & Akin, K. (2024). Examination of workload perception, burnout, and perceived organizational support in emergency healthcare professionals: A structural equation model. *Nursing & Health Sciences, 26*(1), e13092. https://doi.org/10.1111/nhs.13092

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). *Perceived organizational support*. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 500–507. https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500

Fadilasari, A., & Selviana, S. (2023). Hubungan antara lingkungan kerja dan beban kerja dengan burnout pada karyawan di PT Kredit Utama Fintech Indonesia. *Psikologi Kreatif Inovatif, 3*(3), 16–27.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications.

Ioniță, M., Popescu, E., & Tasente, T. (2024). The relationship between burnout, perceived organizational support and effort at work. *Bulletin of Social Psychopathology*, *14*(Special Issue), 352–360. https://doi.org/10.47577/bspsychology.bsjop.v14i4.284

Khote, Y., Kinski, A., Sherly, S., Martin, C., & Jonata, A. (2024). Burnout ditinjau dari persepsi dukungan organisasi pada perawat di rumah sakit X. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), 8*(2), 770–781. https://doi.org/10.31955/mea.v8i2.4062

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour, 2*(2), 99–113. https://doi.org/10.1002/job.4030020205

Maulina, A. R., & Wicaksono, D. A. (2021). Pengaruh work overload dan perceived organizational support terhadap job stress pegawai bank di masa pandemi. *BRPKM, 1*(1), 797–809. https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i1.26952

Rahmania, W., & Afrianty, T. W. (2024). Pengaruh beban kerja dan perceived organizational support terhadap stres kerja dan intention to leave (Studi pada karyawan tetap Bank Jatim Cabang Malang). *Niagawan, 14*(1), 16–29.

Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. Journal of Occupational Health Psychology, 3(4), 356–367

Spector, P. E. (2022). *Work overload and underload are both stressful*. https://paulspector.com/work-overload-and-underload-are-both-stressful/