

PERAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* SEBAGAI PEMEDIASI PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP *JOB BURNOUT* PADA KARYAWAN PT. SOLO MURNI

Ade Kharisma Permadani; Dr. Jati Waskito, S.E., M.Si
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menilai sejauh mana *perceived organizational support* dapat memediasi hubungan antara variabel *work-family conflict* dan *job burnout* di kalangan karyawan PT. Solo Murni. Dalam penelitian ini, terdapat 111 responden yang dipilih menggunakan metode *nonprobability sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui survei dan analisis data dilakukan dengan menggunakan program PLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel *work-family conflict* dengan variabel *perceived organizational support*. Selain itu, variabel *work-family conflict* juga memiliki hubungan positif dan signifikan dengan variabel *job burnout*. Selanjutnya, variabel *perceived organizational support* juga terbukti memiliki hubungan positif dan signifikan dengan variabel *job burnout*. Penelitian ini juga menemukan bahwa variabel *perceived organizational support* memainkan peran sebagai mediator antara hubungan variabel *work-family conflict* dan variabel *job burnout*. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat dukungan yang dirasakan dari organisasi dapat mempengaruhi seberapa besar dampak konflik antara pekerjaan dan keluarga terhadap tingkat kelelahan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kelelahan kerja di tempat kerja.

Kata Kunci: *work-family conflict*, *job burnout*, *perceived organizational support*.

Abstract

The purpose of this study was to evaluate the extent to which *perceived organizational support* can mediate the relationship between *work-family conflict* and *job burnout* among employees of PT. Solo Murni. In this study, there were 111 respondents who were selected using *non-probability sampling*. Data collection was conducted through a survey and data analysis was performed using the PLS 3.0 program. The results of the study showed that there was a positive and significant relationship between the variables of *work-family conflict* and *perceived organizational support*. In addition, the variable of *work-family conflict* also had a positive and significant relationship with the variable of *job burnout*. Furthermore, the variable of *perceived organizational support* was also found to have a positive and significant relationship with the variable of *job burnout*. The study also found that the variable of *perceived organizational support* played a role as a mediator between the relationship between the variables of *work-family conflict* and the variable of *job burnout*. These findings suggest that the level of *perceived support* from the organization can influence the extent to which the conflict between work and family affects the level of *job burnout*. Therefore, the results of this study provide an important contribution to the understanding of the factors that influence *job burnout* in the workplace.

Keywords: *work-family conflict*, *job burnout*, *perceived organizational support*.

1. PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan, semakin maju maka semakin tinggi pula tingkat pekerjaan yang ada di dalamnya. Kondisi ini berarti semakin banyak pula tenaga kerja yang dibutuhkan untuk bekerja, sehingga semakin besar pula peluang terjadinya permasalahan khususnya permasalahan manusia. Kondisi ini berarti semakin tinggi tuntutan di tempat kerja maka akan semakin besar juga tekanan dalam pekerjaan para karyawannya, dimana tekanan kerja ini dapat memicu berbagai permasalahan bagi dirinya, salah satunya adalah stres kerja (Suryani & Maha Yoga, 2018).

Istilah "*job burnout*" menurut Schaufeli (2009) dalam jurnal (Lubbadeh, 2020) menggambarkan masalah sosial yang telah ada sejak lama dan memiliki beberapa ekspresi yang bervariasi sesuai dengan periode, peneliti, lintas negara, dan bahasa. Dalam sebuah lingkungan kerja yang semakin kompleks dan berat maka karyawan akan dihadapkan pada tuntutan yang semakin tinggi untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. Di sisi lain, karyawan diharapkan mampu untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres dan kelelahan kerja atau *job burnout* pada karyawan. *Job burnout* yang terjadi pada karyawan merupakan suatu kondisi psikologis yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi kerja. Perusahaan PT. Solo Murni merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dan memiliki karyawan yang bekerja dengan intensitas yang cukup tinggi. Karyawan PT. Solo Murni juga dihadapkan pada tuntutan yang tinggi untuk memenuhi target produksi dan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, *work-family conflict* dapat menjadi masalah yang signifikan bagi karyawan di perusahaan ini.

Setiap organisasi pasti mengharapkan kinerja yang tinggi dari para pegawainya karena memberikan hasil yang optimal bagi organisasi. Seringkali organisasi mempunyai permasalahan pada sumber daya manusianya (Tanjung & Putri, 2021). Konflik-konflik yang muncul dalam kehidupan bisnis jika tidak ditangani dengan serius akan memberikan dampak yang sangat besar terhadap tercapainya tujuan perusahaan, salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan secara keseluruhan sehingga berdampak pada produktivitas perusahaan (Filatrovi, 2021). Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andriyanti & Supartha (2021) bahwa dukungan organisasi yang dirasakan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *work-family conflict* dan *job burnout* pada karyawan adalah *perceived organizational support* (POS). Dengan penggunaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien, perusahaan berharap dapat terus bertahan dalam persaingan yang semakin ketat untuk mencapai hasil terbaik yaitu kesuksesan (Maswar et al., 2020). POS merupakan persepsi karyawan tentang dukungan yang diberikan oleh organisasi terhadap karyawan. POS dapat mencakup dukungan dari rekan kerja, atasan, dan organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi cenderung lebih puas dengan pekerjaannya, lebih termotivasi, dan memiliki tingkat *job burnout* yang lebih rendah.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Tanjung & Putri, 2021) menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi dapat memediasi hubungan pekerjaan-keluarga dengan kelelahan karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan persepsi dukungan organisasi untuk mengurangi konflik pekerjaan-keluarga dan kelelahan karyawan.

Dalam penelitian ini, akan dilakukan analisis mengenai *work-family conflict* dan *job burnout* pada karyawan PT. Solo Murni serta peran mediasi dari *perceived organizational support*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *work-family conflict* dan *job burnout* pada karyawan di perusahaan manufaktur serta memberikan rekomendasi untuk perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan efektivitas organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Solo Murni dengan judul **“Peran *Perceived Organizational Support* Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap *Job Burnout* Sebagai Pemediasi Pada Karyawan PT. Solo Murni”**

2. METODE

Penelitian dengan metode kuantitatif. Variabel yang diteliti meliputi *work-family conflict*, *job burnout*, *perceived organizational support*. Sumber data berupa data primer. Metode pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner. Populasinya adalah seluruh karyawan PT. Solo Murni dengan sampelnya adalah karyawan PT. Solo Murni dengan rentang usia minimal 18 tahun dan merupakan karyawan aktif. Model

pengukuran dengan uji validitas, uji reliabilitas. Metode analisis data dengan *Partial Least Square* (PLS) yang terdiri dari analisa Outer Model meliputi uji validitas (validitas konvergen, validitas diskriminan), uji reliabilitas (*composite reliability*, *cronbach's Alpha*), uji multikolinearitas. Analisa Inner Model meliputi uji kebaikan model (*coefficient of determinan*, nilai *Q-Square*), pengujian hipotesis (*path coefficient*, *specific indirect effect*).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Data Penelitian

Tabel 1. Deskripsi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen
Laki-laki	42	39
Perempuan	69	61
Jumlah	111	100

Sumber : Data Analisis Primer, 2023

Berdasarkan tabel diatas, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 42 orang dengan persentase 39%. Sedangkan untuk responden perempuan berjumlah 69 orang dengan persentase 61%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan yang mendominasi dengan 69 responden.

Tabel 2. Deskripsi Usia

Usia	Frekuensi	Persen
< 20 tahun	1	1
21-30 tahun	67	57
31-40 tahun	19	18
41-50 tahun	22	21
>51 tahun	2	3
Jumlah	111	100

Sumber : Data Analisis Primer, 2023

Dari tabel diatas, karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan responden dengan 20 tahun berjumlah 1 orang dan persentase 1%. Responden dengan usia 21 sampai 30 tahun berjumlah 67 orang dengan persentase 57%. Responden dengan usia 31 sampai 40 tahun berjumlah 19 orang dengan persentase 18%. Responden dengan usia 41 sampai 50 tahun berjumlah 22 orang dengan persentase 21%. Responden dengan usia lebih dari 51 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase 3%. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa responden dengan usia lebih dari 21 sampai 30 tahun yang mendominasi dengan total 67 orang.

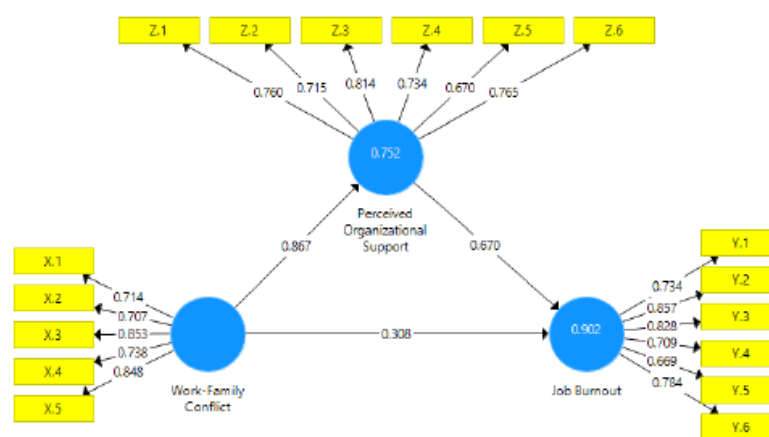
Tabel 3. Deskripsi Jabatan

Pendidikan	Frekuensi	Persen
Karyawan Tetap	39	36
Karyawan Tidak Tetap	53	49
Supervisor	12	10
Manajer	7	5
Jumlah	111	100

Sumber : Data Analisis Primer, 2023

Dari tabel diatas, karakteristik responden berdasarkan jabatan menunjukkan responden dengan jabatan karyawan tetap berjumlah 39 orang dengan persentase 36%. Responden dengan jabatan karyawan tidak tetap berjumlah 53 orang dengan persentase 49%. Responden dengan jabatan supervisor berjumlah 12 orang dengan persentase 10%. Responden dengan jabatan manajer berjumlah 7 orang dengan persentase 5%. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa responden dengan jabatan karyawan tidak tetap yang mendominasi dengan total 53 orang.

3.2 Hasil Analisis



Gambar 1. Hasil Uji Outer Model

Tabel 4. Nilai Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
<i>Work Family Conflict (X)</i>	X1	0,714
	X2	0,707
	X3	0,853
	X4	0,738
	X5	0,848
<i>Perceived Organizational Support (Z)</i>	Z1	0,760
	Z2	0,715
	Z3	0,814
	Z4	0,734

	Z5	0,670
	Z6	0,765
<i>Job Burnout</i> (Y)	Y1	0,734
	Y2	0,857
	Y3	0,828
	Y4	0,709
	Y5	0,669
	Y6	0,784

Sumber : Data Primer 2024, Diolah

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak memiliki nilai *outer loading* > 0,7. Namun menurut (Chin, 2001) skala pengukuran *outer loading* 0,5 hingga 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity*. Data diatas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai *outer loading*nya dibawah 0,5. Sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dana dapat digunkana analisis lebih lanjut lagi.

Tabel 5. Nilai Average Variance Extracted

	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i> (X)	0,510	Valid
<i>Perceived Organizational Support</i> (Z)	0,688	Valid
<i>Job Burnout</i> (Y)	0,663	Valid

Sumber : Data Primer 2024, Diolah

Berdasarkan Tabel diatas, setiap variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai AVE (*Average Variance Extrancted*) yaitu > 0,5. Setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai maing-masing untuk variabel *Work Family Conflic* (X) sebesar 0,510; *perceived organizational support* (Z) sebesar 0,688; *job burnout* (Y) sebesar 0,663. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan *valid* secara validitas diskriminan.

Tabel 6. Composite Reliability

	<i>Composite Reliability</i>
<i>Work Family Conflict</i> (X)	0,860
<i>Perceived Organizational Support</i> (Z)	0,898
<i>Job Burnout</i> (Y)	0,887

Sumber : Data Primer 2024, Diolah

Dari tabel di atas, dapat ditunjukkan untuk nilai *composite reliability* semua variabel penelitian bernilai > 0,7. Dengan nilai *work family conflict* (X) sebesar 0,860; *perceived organizational support* (Z) sebesar 0,898; *Job Burnout* (Y) sebesar 0,887. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel sudah memenuhi *composite reliability*

sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Tabel 7. Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha
<i>Work Family Conflict (X)</i>	0,804
<i>Perceived Organizational Support (Z)</i>	0,848
<i>Job Burnout (Y)</i>	0,829

Sumber : Data Primer 2024, Diolah

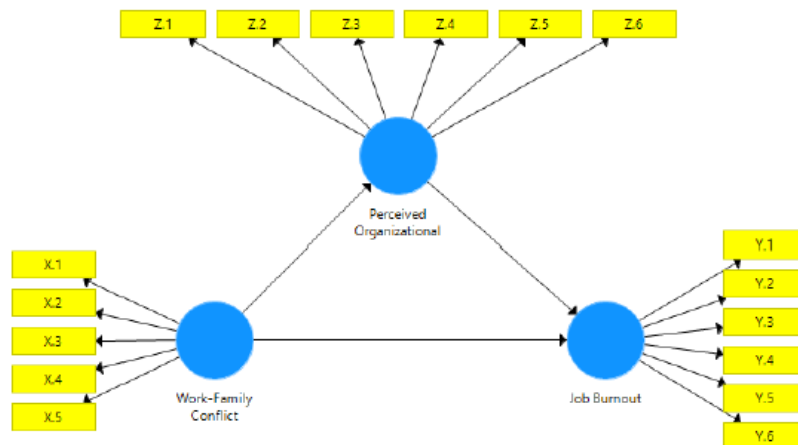
Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* semua variabel dalam penelitian ini bernilai di atas $> 0,6$ yang artinya nilai *cronbach alpha* telah memenuhi syarat sehingga seluruh konstruk dapat dikatakan reliabel.

Tabel 8. Collinearity Statistic (VIF)

Variabel	<i>Perceived Organizational Support (Z)</i>	<i>Job Burnout (Y)</i>
<i>Work Family Conflict (X)</i>	3,022	3,333
<i>Perceived Organizational Support (Z)</i>		2,035

Sumber : Data Primer 2024, Diolah

Dari tabel di atas, hasil dari *Collinierity Statistics* (VIF) untuk melihat uji *multikolinearitas* dengan hasil dari *work family conflict* terhadap *perceived organizational support* sebesar 3,022 dan terhadap *job burnout* sebesar 3,333. Lalu nilai *perceived organizational support* terhadap *job burnout* sebesar 2,035. Dari setiap variabel mempunyai nilai cut off $> 0,1$ atau sama dengan nilai $VIF < 5$ maka hal itu tidak melanggar uji *multikolinieritas*.



Gambar 2. Hasil Uji Inner Model

Tabel 9. Nilai R-Square

	R Square
<i>Perceived Organizational Support (Z)</i>	0,752
<i>Job Burnout (Y)</i>	0,902

Sumber : Data Primer 2024, Diolah

Berdasarkan tabel diatas, *R-Square* digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel *work family conflict* terhadap *perceived organizational support* yaitu dengan nilai 0,752 atau 75,2% maka dapat dikatakan hubungan ini adalah hubungan yang kuat. Lalu pengaruh *work family conflict* dan *perceived organizational support* terhadap *job burnout* yaitu dengan nilai 0,902 atau 90,2% maka dapat dikatanakan hubungan ini adalah hubungan yang kuat.

Uji selanjutnya adalah uji *Q-Square*. Nilai Q2 dalam pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai Q2 (*Predictive relevance*). Nilai Q2 dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model juga parameterinya. Nilai $Q2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai $Q2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

$$\begin{aligned}
 Q\text{-Square} &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0,752 \times (1 - 0,902))] \\
 &= 1 - (0,248 \times 0,098) \\
 &= 1 - 0,024304 \\
 &= 0,975
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil penelitian diatas didapat nilai *Q-Square* sebesar 0,975. Nilai tersebut menjelaskan keragaman dari data penelitian dapat dijelaskan oleh model penelitian sebesar 97,5%, sedangkan sisanya sebesar 2,5% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model penelitian ini dengan demikian, dari hasil perhitungan tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

Tabel 10. Path Coefficient (Direct Effect)

	Hipotesis	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i> → <i>Perceived Organizational Support</i>	H1	0,867	2,507	0,012	Positif dan Signifikan
<i>Work Family Conflict</i> → <i>Job Burnout</i>	H2	0,308	2,557	0,011	Positif dan Signifikan
<i>Perceived Organizational Support</i> → <i>Job Burnout</i>	H3	0,670	2,641	0,009	Positif dan

Sumber : Data Primer 2024, Diolah

Berdasarkan tabel diatas, interpretasinya sebagai berikut : (1) Hipotesis 1 menguji apakah *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *perceived organizational support*. Dari tabel diatas menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 2,507 dengan besar pengaruh sebesar 0,867 dan nilai *p-value* sebesar 0,012. Dengan nilai *t-statistic* >1,979 dan nilai *p value* > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima, dimana adanya pengaruh positif dan signifikan antara *work family conflict* terhadap *perceived organizational support*. (2) Hipotesis 2 menguji apakah *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job burnout*. Dari tabel diatas menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 2,557 dengan besar pengaruh sebesar 0,308 dan nilai *p-value* sebesar 0,011. Dengan nilai *t-statistic* >1,979 dan nilai *p value* > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima, dimana adanya pengaruh positif dan signifikan antara *work family conflict* terhadap *job burnout*. (3) Hipotesis 3 menguji apakah *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job burnout*. Dari tabel diatas menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 2,641 dengan besar pengaruh sebesar 0,670 dan nilai *p-value* sebesar 0,009. Dengan nilai *t-statistic* >1,979 dan nilai *p value* > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima, dimana adanya pengaruh positif dan signifikan antara *perceived organizational support* terhadap *job burnout*.

Tabel 11. Convident Interval 95%

	Hipotesis	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
<i>Work Family Conflict (X) → Perceived Organizational Support (Z) → Job Burnout (Y)</i>	H4	0,111	1,979	0,048	Positif dan Signifikan

Sumber : Data Primer 2024, Diolah

Hipotesis 4 menguji apakah *perceived organizational support* dapat memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap *job burnout*. Dari tabel diatas menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 2,172 dengan besar pengaruh sebesar 0,122 dan nilai *p-value* sebesar 0,030. Dengan nilai *t-statistic* >1,979 dan nilai *p value* < 0,05, maka dapat

disimpulkan bahwa hipotesis 4a diterima dimana minat beli dapat memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap *job burnout* secara positif dan signifikan.

3.3 Pembahasan

1) Pengaruh *work-family conflict* terhadap *perceived organizational support*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *perceived organizational support*. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *t-statistic* sebesar 2,507 dengan besar pengaruh sebesar 0,867 dan nilai *p-value* sebesar 0,012. Dengan nilai *t-statistic* >1,979 dan nilai *p value* > 0,05.

Work-family Conflict merupakan fenomena di mana tuntutan atau tanggung jawab dari pekerjaan seseorang bertentangan dengan tanggung jawab atau kebutuhan dari peran keluarga atau kehidupan pribadi seseorang. Ini terjadi ketika waktu, energi, dan komitmen yang diperlukan oleh pekerjaan bersaing dengan waktu, energi, dan komitmen yang diperlukan oleh kebutuhan keluarga atau kehidupan pribadi. Situasi yang tidak menyenangkan tersebut merujuk pada kondisi yang dirasakan sebagai tidak nyaman atau sulit oleh seseorang. Kondisi ini muncul karena adanya ketidaksesuaian atau ketidakcocokan antara tuntutan yang timbul dari pekerjaan yang diemban seseorang dan tanggung jawab yang harus dipenuhi dalam konteks keluarga.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mulyaningsih & Tanuwijaya, 2023) yang menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *perceived organizational support*.

2) Pengaruh *work-family conflict* terhadap *job burnout*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job burnout*. Hal ini ditunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 2,557 dengan besar pengaruh sebesar 0,308 dan nilai *p-value* sebesar 0,011.

Job burnout merupakan kondisi yang sering terjadi sebagai akibat dari tekanan dan stres yang berkelanjutan di lingkungan kerja. Ini bisa menjadi respons terhadap tuntutan pekerjaan yang berlebihan, kurangnya dukungan sosial atau sumber daya di tempat kerja, atau ketidaksesuaian antara nilai-nilai individu dan lingkungan kerja. *Job burnout* dapat memiliki dampak pada kesejahteraan individu dan kinerja mereka di tempat kerja. Dampaknya bisa beragam, mulai dari penurunan produktivitas dan motivasi, gangguan hubungan interpersonal, hingga masalah kesehatan fisik dan mental yang lebih serius.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Barriga Medina et al., 2021) menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job burnout*.

3) Pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job burnout*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job burnout*. Hal tersebut ditunjukkan menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 2,641 dengan besar pengaruh sebesar 0,670 dan nilai *p-value* sebesar 0,009.

Perceived Organizational Support (POS) adalah konsep organisasi yang mengacu pada persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi tempat mereka bekerja menghargai, mendukung, dan memperhatikan kebutuhan mereka sebagai anggota organisasi. *Perceived Organizational Support* (POS) penting karena dapat mempengaruhi motivasi, kinerja, retensi, dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi lebih termotivasi, lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, dan lebih cenderung untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rismawan, 2021) yang menunjukkan *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job burnout*.

4) Pengaruh *perceived organizational support* sebagai mediasi *work-family conflict* terhadap *job burnout*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* dapat memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap *job burnout*. Hal ini ditunjukkan *t-statistic* sebesar 2,172 dengan besar pengaruh sebesar 0,122 dan nilai *p-value* sebesar 0,030. Dengan nilai *t-statistic* > 1,979 dan nilai *p value* < 0,05.

Dalam konteks pengaruh *perceived organizational support* sebagai mediasi, diperkirakan bahwa *perceived organizational support* (POS) dapat berperan sebagai mediator antara *work-family conflict* dan *job burnout*. Ini berarti bahwa *perceived organizational support* (POS) dapat mengubah hubungan antara *work-family conflict* dan *job burnout*. Ketika karyawan merasakan dukungan yang kuat dari organisasi dalam mengatasi *work-family conflict* maka lebih banyak sumber daya dan dukungan untuk mengatasi tekanan dan stres yang timbul dari konflik antara pekerjaan dan keluarga.

Sebagai akibatnya, karyawan lebih mampu mengelola emosi, mempertahankan tingkat energi yang lebih baik, dan menjaga motivasi mereka di tempat kerja, yang dapat mengurangi risiko terjadinya *job burnout*.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Sharon & Meilani, 2023) yang menunjukkan bahwa *perceived organizational support* mampu menjadi mediasi antara *work-family conflict* dengan *job burnout*.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode analisis data *Partial Least Square (PLS)*, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) *Work-Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Perceived Organizational Support*, sehingga hipotesis 1 terbukti kebenarannya.
- 2) *Work-Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Burnout*, sehingga hipotesis 2 terbukti kebenarannya.
- 3) *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Burnout*, sehingga hipotesis 3 terbukti kebenarannya.
- 4) *Perceived Organizational Support* mampu memediasi *Work-Family Conflict* terhadap *Job Burnout*, sehingga hipotesis 4 terbukti kebenarannya

4.2 Saran

Adapun saran bagi peneliti selanjutnya berdasarkan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan menambahkan variabel lain seperti *job insecurity*, karakteristik individu, dan karakteristik pekerjaan.
- 2) Bagi pimpinan perusahaan Bagi pimpinan perusahaan dapat meningkatkan dukungan dari atasan dan rekan kerja kepada karyawan PT. Solo Murni dan memberikan program-program yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi

DAFTAR PUSTAKA

Alcover, C. M., Chambel, M. J., Fernández, J. J., & Rodríguez, F. (2018). Perceived organizational support-burnout-satisfaction relationship in workers with

- disabilities: The moderation of family support. *Scandinavian Journal of Psychology*, 59(4), 451–461. <https://doi.org/10.1111/sjop.12448>
- Andriyanti, N. P. V., & Supartha, I. W. G. (2021). Effect of perceived organizational support on organizational citizenship behavior with job satisfaction as mediating variables. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(1), 46–55.
- Barriga Medina, H. R., Campoverde Aguirre, R., Coello-Montecel, D., Ochoa Pacheco, P., & Paredes-Aguirre, M. I. (2021). The influence of work–family conflict on burnout during the covid-19 pandemic: The effect of teleworking overload. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19). <https://doi.org/10.3390/ijerph181910302>
- BATUR, O., & NART, S. (2014). The relation between work-family conflict, job stress, organizational commitment and job performance: A study on turkish primary teachers. *European Journal of Research on Education*, 2(2), 72–72. <https://doi.org/10.15527/ejre.201426250>
- Chin, W. W. (2001). PLS-Graph user manual, version 3.0. *Soft Modeling Inc.*
- Christ, J., Mardiana, T., & Sutanto, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan. *DIALEKTIKA : Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 5(2), 229–242. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v5i2.463>
- Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, Hafiz Mudrika, A., & Syahputra Tarigan, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), 353–365. <https://doi.org/10.36418/jist.v2i3.104>
- Filatrovi, E. W. (2021). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pekerja Wanita Pada Perusahaan Garmen Yang Diakuisisi Di Semarang. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 5(02), 1154–1166. <https://doi.org/10.29040/jie.v5i2.3103>
- Ghozali, I. (2015). *Metode Alternatif dengan menggunakan Partial Least Squares (PLS)*. (4th ed.). Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21: Update PLS Regresi*. <https://doi.org/10>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giao, H. N. K., Vuong, B. N., Huan, D. D., Tushar, H., & Quan, T. N. (2020). The effect of emotional intelligence on turnover intention and the moderating role of perceived organizational support: Evidence from the banking industry of vietnam. *Sustainability (Switzerland)*, 12(5), 1–25. <https://doi.org/10.3390/su12051857>
- Gio, P. U., & Caraka, R. E. (2019). *Covariance-Based Structural Equation Modeling(CB-SEM) dengan Disertai Perbandingan Hasil dengan Software LISREL dan Amos*. 1–56.

- Hartono, J., & Abdillah, W. (2015). *Partial Least Square (PLS): alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis*. (22.). Penerbit Andi.
- Iii, B. A. B. (2019). *Firdhayanti, 2020. 2002*.
- Isfianadewi, D., & Noordyani, A. (2020). Implementation of Coping Strategy in Work-Family Conflict on Job Stress and Job Satisfaction: Social Support as Moderation Variable. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(2), 223–239.
- Jesi, T., & Sentoso, A. (2023). Analisis Dukungan Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterlibatan Karyawan Sebagai Mediasi Pada Perusahaan Freight Forwarder Kota Batam. *Jesya*, 6(1), 102–113. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.899>
- Kosar, R. (2017). The Impact of Psychological Empowerment on Organizational Citizenship Behavior and Knowledge Sharing Behavior: The Mediating role of Employee Engagement and Moderating role of Leader-member exchange. *Jinnah Business Review*, 5(2), 1–12. <https://doi.org/10.53369/tnyv1870>
- Kuswati, R., Triyulianto Putro, W., Mukharomah, W., & Isa, M. (2021). The Effects of Brand Image on Consumer Loyalty: The Role of Consumer Satisfaction and Brand Trust as Intervening Variables. *Urecol Journal. Part B: Economics and Business*, 1(2), 58.
- Lansart, T. A., Tewal, B., & Dotulng, L. O. . (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan KeadilanOrganisasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro OrganisasiSekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5593–5602.
- Lubbadeh, T. (2020). Job Burnout: a General Literature Review. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 7–15. <https://doi.org/10.32479/irmm.9398>
- Maharani, A., Kusardi, D., & Ayu Shinta Devi, R. M. (2021). Kinerja Karyawan Dilihat Dari Kepemimpinan, Dukungan Perusahaan Dan Praktik Bekerja Dari Rumah. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 84–97. <https://doi.org/10.38043/jimb.v6i2.3209>
- Maswar, Zikriati Mahyani, & Muhammad Jufri. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2020.v1i1.16-29>
- Mulyaningsih, S. A., & Tanuwijaya, J. (2023). Pengaruh Job Stress, Perceived Organizational Support, Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Pada Pt Xyz. *Jesya*, 6(2), 1546–1561. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1066>
- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2022). Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 365–373. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.609>
- Pontonuwu, T. C., Elim, I., & Suwetja, I. G. (2017). PENGARUH DUKUNGAN MANAJEMEN PUNCAK DAN PENGETAHUAN MANAJER TERHADAP EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PADA PERUSAHAAN RETAIL DI MANADO (Pada PT. Ace Hardware Tbk, PT. Informa Furnishings

- dan Toys Kingdom). *Going Concern : Jurnal Riset Akuntansi*, 12(2), 336–344. <https://doi.org/10.32400/gc.12.2.17686.2017>
- Pratiwi, I. (2019). PENGARUH DUKUNGAN MANAJEMEN PUNCAK, KECANGGIHAN TEKNOLOGI INFORMASI, KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN KINERJA INDIVIDUAL TERHADAP EFEKTIFITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI (Studi Pada Hotel Berbintang Tiga dan Empat Di Provinsi Banten). *Jurnal Riset Akuntansi Tirtayasa*, 4(1), 50–63. <https://doi.org/10.48181/jratirtayasa.v4i1.5476>
- Putra, D. M. B. A., & Mujiati, N. W. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4045. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p02>
- Rashid, M., Aslam, H., Wajid, A., & Naeem, A. (2022). the Impact of Work-Life Conflict and Dual-Career Couple on Job Satisfaction With the Moderating Role of Perceived Organizational Support. *International Journal of Business Reflections*, 3(2), 264–284. <https://doi.org/10.56249/ijbr.03.01.36>
- Rismawan, A. (2021). Perceived Organizational Support and Burnout among Nurses: A Finding from Salatiga, Indonesia. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 12(2), 214–227. <https://doi.org/10.23887/jibk.v12i2.34125>
- Sharon, S. M., & Meilani, Y. C. F. P. (2023). Pengaruh Perceived Organization Support, Information and Communication Technologies Model Terhadap Job Satisfaction Dengan Mediasi Work-Family Balance Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 1400–1421. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i2.2689>
- Suryani, N. K., & Maha Yoga, G. A. D. (2018). Konflik Dan Stres Kerja Dalam Organisasi. *Widya Manajemen*, 1(1), 99–113. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v1i1.209>
- Tanjung, H., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara Hasrudy Tanjung 1, Laila Mawaddah Putri 2. *SiNTESa : Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora 2021*, 888–898. <https://ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/download/422/439>
- Utomo, H. J. N., Irwantoro, I., Wasesa, S., Purwati, T., Sembiring, R., & Purwanto, A. (2023). Investigating the Role of Innovative Work Behavior, Organizational Trust, Perceived Organizational Support: an Empirical Study on Smes Performance. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(2), 1–19. <https://doi.org/10.55908/sdgs.v11i2.417>
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896–2910.
- Wenefrida Ardhian Ayu Hardiani. (2021). Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Burnout dan Dampaknya Pada Cyberloafing. *Jurnal Visi Manajemen*, 7(1), 14–30. <https://doi.org/10.56910/jvm.v7i1.149>

Wiweko, W. A., Prihatin, B., & Riyanti, D. W. I. (2023). *Gambaran Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Karyawan di Perusahaan Logistik CV WPA (Description of Perception of Organizational Support on Employee Health and Safety in CV WPA Logistics Company)*. 2(1).

