

## ABSTRAK

**ARIS DWI KURNIAWAN, 20111003**  
**PENGARUH *WORKLOAD* DAN *SOCIAL SUPPORT* TERHADAP  
*BURNOUT* TALLYMAN DENGAN *EMPLOYEE MOTIVATION* SEBAGAI  
MODERASI DI PT TANJUNG EMAS DAYA SEJAHTERA**

**Skripsi : Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, 2024**  
**Kata Kunci : *Workload*, *Social Support*, *Burnout*, *Employee Motivation*,  
*Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS).**

Seiring pertumbuhan perdagangan dan logistik di Indonesia, industri jasa Tally memiliki prospek bisnis yang baik, namun juga dihadapkan pada tingginya tuntutan pekerjaan dan persaingan ketat yang dapat menyebabkan masalah stres dan *Burnout* bagi para Tallyman. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh *Workload* dan *Social Support* terhadap *Burnout*, serta peran *Employee Motivation* sebagai moderator dalam hubungan tersebut pada industri jasa Tally. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, sampel penelitian ini berjumlah 58 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) dan menggunakan model *Moderated Regression Analysis* (MRA) dengan bantuan alat Smart-PLS versi 4.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* dengan hasil  $X_1$  terhadap  $Y = 0,703$  (positif), P Value  $0,000 \leq 0,05$  (signifikan), jadi semakin tinggi *Workload* maka semakin tinggi juga risiko Tallyman mengalami *Burnout*. (2) *Social Support* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Burnout* dengan hasil  $X_2$  terhadap  $Y = -0,127$  (negatif), P Value  $0,302 \geq 0,05$  (tidak signifikan), artinya *Social Support* tidak mampu menurunkan tingkat *Burnout* secara signifikan pada Tallyman. (3) *Employee Motivation* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Burnout* dengan hasil  $Z$  terhadap  $Y = 0,059$  (positif), P Value  $0,617 \geq 0,05$  (tidak signifikan), artinya *Employee Motivation* tidak mampu mencegah kondisi *Burnout* yang dialami oleh Tallyman. (4) *Employee Motivation* berpengaruh positif dan tidak signifikan dalam memoderasi hubungan variabel *Workload* terhadap *Burnout* dengan hasil  $X_1 * Z$  terhadap  $Y = 0,080$  (positif), P Value  $0,467 \geq 0,05$  (tidak signifikan), artinya pengaruh *Employee Motivation* ini tidak cukup kuat untuk mengubah hubungan antara *Workload* dan *Burnout*. (5) *Employee Motivation* berpengaruh positif dan tidak signifikan dalam memoderasi hubungan variabel *Social Support* terhadap *Burnout* dengan hasil  $X_2 * Z$  terhadap  $Y = 0,001$  (positif), P Value  $0,993 \geq 0,05$  (tidak signifikan), artinya *Employee Motivation* tidak mampu memperkuat efek positif *Social Support* dalam mengurangi *Burnout*.