

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan serangkaian proses manajerial yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Untuk menunjang aktivitas perusahaan demi tercapainya sebuah tujuan diperlukan suatu pengelolaan terhadap sumber daya manusia yang mencakup berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya (Widyawati et al., 2023). Tujuan utama dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk memaksimalkan kinerja sumber daya manusia agar dapat berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Kurniawan et al., 2023, p. 6).

Selain itu, menurut Abdullah sebagaimana yang dilansir kembali oleh (Pahira & Rinaldy, 2023) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah cara bagaimana sebuah organisasi atau perusahaan mengelola karyawan atau sumber daya manusianya. MSDM merupakan sebuah sistem yang dirancang untuk memastikan bahwa setiap karyawan dapat memberikan kontribusi terbaik dan bekerja secara efektif serta efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Penerapan MSDM yang baik pada sebuah organisasi dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas setiap karyawan, membangun semangat kerja dan motivasi karyawan, memfasilitasi pengembangan keterampilan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan harmonis, mempertahankan karyawan berkualitas, serta meningkatkan ketahanan organisasi untuk menghadapi tantangan.

2.1.2 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Russel dan Bernandin yang dikemukakan dalam (Kurniawan et al., 2023) mengatakan bahwa ruang lingkup manajemen sumber daya manusia adalah semua kegiatan yang berkaitan dengan aktivitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi itu sendiri, meliputi :

1. Rancangan organisasi

Rancangan organisasi yang dimaksud disini adalah perencanaan sumber daya manusia, analisis pekerjaan, dan rancangan pekerjaan;

2. *Staffing*

Staffing adalah kegiatan untuk memperoleh, menyerahkan, dan mempertahankan tenaga kerja. Kegiatan *staffing* meliputi proses rekrutmen, *interview*, mempekerjakan seseorang, promosi, pemindahan karyawan, pengangkatan, dan metode-metode seleksi pekerja;

3. Sistem *reward*

Sistem *reward* meliputi tunjangan-tunjangan dan pematuhan ketaatan terhadap hukum, peraturan, kebijakan, dan standar yang berlaku pada sebuah perusahaan;

4. Manajemen performansi

Manajemen performansi adalah proses identifikasi, pengukuran, peengelolaan, dan pengembangan kinerja individu dan tim dalam suatu organisasi secara berkelanjutan. Kegiatan ini meliputi penilaian manajemen, program peningkatan/produktivas karyawan, dan penilaian performansi yang difokuskan pada klien;

5. Pengembangan kerja dan organisasi

Pengembangan kerja dan organisasi berhubungan dengan pengawasan, perencanaan/pengembangan karier, program-program pembinaan pekerja, pelatihan keterampilan, program-program kesiapan pensiun, dan penelitian terhadap sikap seseorang;

6. Komunikasi dan hubungan masyarakat

Proses pengelolaan komunikasi dan membangun hubungan baik antar perusahaan dan pemangku kepentingan. Kegiatan ini meliputi pelaporan

sekaligus pencatatan mengenai sumber daya manusia, komunikasi/publikasi kerja, sistem penyaranan, dan penelitian sumber daya manusia.

2.2 Workload

2.2.1 Pengertian Workload

Workload (beban kerja) adalah banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan serta seberapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Beban kerja menjadi salah satu faktor penyebab seseorang menjadi stres Cooper et al. (2001) dalam (Yildirim & Dinc, 2019). Jumlah tugas yang harus diselesaikan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya menjadi acuan penting dari suatu beban kerja. Beban kerja tidak hanya mencakup banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan tetapi juga berapa lama waktu atau tenggat yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Semakin banyak tugas kerja dan semakin sedikit waktu yang disediakan maka akan semakin tinggi beban kerja seseorang dalam menjalankan pekerjaan.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Workload

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *Workload* (beban kerja) yang sebagaimana ditulis oleh (Suhardianto & Leung, 2020), adalah sebagai berikut :

1. Jumlah tugas dan tanggung jawab

Jumlah tugas dan tanggung jawab merujuk pada banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam tanggung jawabnya melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada orang tersebut;

2. Waktu dan tenggat waktu

Ukuran seberapa lama seseorang dapat menyelesaikan tugas pekerjaan yang sudah diberikan serta sampai kapan batas akhir tugas tersebut harus diselesaikan;

3. Kompleksitas tugas

Kompleksitas mengacu pada berbagai jenis dan ragam tugas yang telah diberikan kepada seseorang;

4. Sumber daya yang tersedia

Sumber daya yang tersedia adalah aset, fasilitas, dan kemampuan yang dapat digunakan suatu organisasi atau perusahaan;

5. Ambiguitas peran dan konflik peran

Ambiguitas peran merupakan keadaan dimana seseorang mengalami kebingungan terhadap harapan diri sendiri dengan orang lain;

6. Jam kerja dan jadwal kerja

Jam kerja yang tidak sesuai dapat menyebabkan beban kerja seseorang semakin bertambah dan jadwal kerja yang tidak sesuai juga memberikan dampak tersendiri terhadap beban kerja yang dialami seseorang;

7. Tuntutan emosional

Kebutuhan seseorang dalam upayanya untuk mengelola emosi yang timbul akibat dari seseorang menghadapi beban kerja yang berat.

2.2.3 Indikator *Workload*

Menurut Van Veldhoven & Meijman yang dikutip kembali oleh (Reuver et al., 2021) terdapat 3 item yang digunakan untuk mengukur *workload* (beban kerja) yaitu sebagai berikut :

1. Kecepatan pekerjaan

Kecepatan pekerjaan diartikan sebagai tingkat aktivitas kerja yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu untuk memenuhi tuntutan pekerjaan tersebut;

2. Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan mengacu pada total kuantitas pekerjaan dan tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya;

3. Penilaian kerja

Penilaian kerja diartikan sebagai proses menilai dan mengevaluasi seseorang dalam kontribusinya terhadap suatu pekerjaan pada tempat mereka bekerja selama periode waktu tertentu.

2.3 *Social Support*

2.3.1 *Pengertian Social Support*

Social support (dukungan sosial) merupakan representasi dari sumber daya relasional (hubungan sosial, ikatan persahabatan, dan koneksi antar individu) yang dimiliki seseorang di lingkungan kerjanya. Dukungan sosial ini mencakup bantuan, empati, apresiasi, dan rasa memiliki yang diterima seseorang dari orang-orang di sekitarnya, termasuk rekan kerja dan atasan mereka (Telecan & Curseu, 2024).

2.3.2 *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Social Support*

Menurut Ali et al. (2023) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Social Support* antara lain :

1. Motivasi intrinsik

Dorongan atau keinginan alami dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas yang berhubungan dengan perkembangan sosial seperti berinteraksi dan membangun hubungan dengan orang lain;

2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang didapatkan seseorang atas dorongan faktor-faktor dari luar diri seseorang tersebut seperti dukungan orang lain dan imbalan. Seseorang merasa termotivasi ketika mengharapkan pengakuan dan penghargaan atau konsekuensi tertentu sebagai hasil dari tindakan orang tersebut;

3. Dukungan organisasi yang dirasakan

Dukungan organisasi yang dirasakan mengacu pada sejauh mana seseorang percaya bahwa organisasi menghargai kontribusinya dan peduli terhadap mereka. Hal tersebut mengacu pada kemampuan perusahaan untuk

mempertahankan karyawannya yang berharga agar tetap bekerja di perusahaan tersebut;

4. Motivasi sosial

Serangkaian pendorong terkait untuk mengintegrasikan diri dalam lingkungan sosial. Hal ini melibatkan pertemuan dengan orang-orang, menjalin pertemanan, dan mengalami hal-hal baru dengan orang lain;

5. Niat untuk melanjutkan

Niat untuk melanjutkan merujuk pada bagaimana seorang karyawan mempertahankan hubungan interpersonal dengan rekan kerja dan atasannya. Hubungan kerja yang langgeng ini dapat menjadi sumber dukungan sosial yang berkelanjutan, seperti dukungan emosional, informasi, ataupun instrumental (dukungan sosial yang nyata).

2.3.3 Indikator *Social Support*

Berdasarkan penelitian Rehman et al. (2020), social support dapat diukur dari 3 sumber yaitu sebagai berikut :

1. Teman
2. Keluarga
3. Orang lain yang signifikan (terkait dengan dukungan dari perusahaan)

2.4 *Burnout*

2.4.1 Pengertian *Burnout*

Maslach dan Jackson menjelaskan mengenai pendapat mereka tentang definisi *Burnout* yang telah dikutip kembali oleh (Dinibutun, 2023) bahwa *Burnout* didefinisikan menjadi tiga dimensi yang mencakup kelelahan emosional, depersonalisasi, dan pencapaian pribadi. Kelelahan emosional merujuk pada kondisi berkurangnya kapasitas psikologis dan fisiologis seseorang dalam mengelola dan merespons tuntutan serta tekanan yang dihadapi, sehingga mengakibatkan kurangnya energi untuk bekerja. Depersonalisasi mencakup pengembangan sikap negatif dan tidak peduli terhadap berbagai aspek dalam suatu pekerjaan, yang mencerminkan perasaan

kehilangan harapan, pesimisme, dan tidak berdaya dalam menghadapi situasi yang menekan atau sulit, sementara pencapaian pribadi melibatkan perasaan tidak kompeten, tidak produktif, dan gagal dalam mencapai hasil yang diinginkan dalam pekerjaan seseorang. Jadi, *Burnout* merupakan sindrom yang ditandai oleh kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi, yang muncul akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan tidak dapat ditangani secara efektif oleh individu.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Burnout*

Menurut Yildirim & Dinc, (2019) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Burnout* adalah sebagai berikut :

1. Hubungan buruk dengan orang lain di tempat kerja

Hubungan buruk dengan orang lain ini merupakan suatu kendala yang tidak dapat dihindari karena setiap orang mempunyai sikap dan pemikiran yang berbeda-beda. Hubungan buruk dengan orang lain merujuk pada interaksi negatif dan tidak sehat antara karyawan dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan dalam lingkungan kerja. Hal ini dapat menjadi salah satu faktor yang berkontribusi terhadap terjadinya *Burnout* atau kelelahan kronis dalam bekerja;

2. Struktur dan iklim organisasi

Struktur dan iklim organisasi mengacu pada cara perusahaan diorganisir, seperti pembagian tugas, alur komunikasi, dan pengambilan keputusan. selain itu juga mengacu pada lingkungan kerja secara keseluruhan, termasuk budaya, nilai-nilai, norma, dan persepsi karyawan;

3. Pengembangan karir

Pengembangan karir ini berkaitan dengan pengembangan karir karyawan dalam suatu perusahaan yang dapat berkontribusi terhadap burnout pada karyawan. Pengembangan karir ini meliputi promosi berlebihan yang mengakibatkan ketidaksiapan pada karyawan sehingga menimbulkan stres karena tuntutan pekerjaan yang meningkat, tanggung jawab baru, serta tekanan untuk membuktikan diri, kemudian kurangnya promosi keadaan

dimana karyawan merasa tidak diberikan peluang untuk mengembangkan karirnya, dan yang terakhir adalah kurangnya keamanan pekerjaan kondisi seperti ancaman pemecatan, restrukturisasi organisasi, atau ketidakpastian masa depan pekerjaan;

4. Peran dalam organisasi

Peran dalam organisasi adalah serangkaian perilaku yang berkaitan dengan posisi atau jabatan tertentu yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam sebuah organisasi meliputi tugas, tanggung jawab, dan ekspektasi seorang karyawan terhadap pekerjaan tersebut;

5. Faktor intrinsik pekerjaan

Faktor intrinsik pekerjaan berhubungan dengan terlalu banyak atau terlalu sedikit pekerjaan, kondisi kerja fisik yang buruk, tekanan waktu, dan pengambilan keputusan;

6. Tuntutan perusahaan versus keluarga

Tuntutan perusahaan versus keluarga mengacu pada konflik yang dapat terjadi antara tuntutan dan tanggung jawab dalam pekerjaan seperti tuntutan waktu yang berlebihan, jam kerja yang panjang, lembur yang berlebihan, pekerjaan yang berat, deadline yang ketat, dan yang terakhir adalah perjalanan bisnis yang terlalu sering;

7. Kepentingan perusahaan versus kepentingan sendiri

Kondisi dimana seseorang memiliki kepentingan sendiri dan berpotensi mengganggu kepentingan perusahaan seperti halnya kepentingan karir seseorang, dimana seseorang berusaha meningkatkan karirnya dengan cara melamar pekerjaan di tempat lain. Hal tersebut dapat mengganggu pekerjaannya di perusahaan yang dia bekerja karena harus izin tidak dapat bekerja.

2.4.3 Indikator *Burnout*

Menurut Yildirim & Dinc (2019) terdapat 3 item yang digunakan untuk mengukur *Burnout*, yaitu :

1. Kelelahan emosional

Kelelahan emosional ini meliputi tekanan kerja yang berlebihan, stres kronis, beban emosional yang tinggi, konflik interpersonal, atau kurangnya dukungan sosial. Kondisi ini perlu ditangani dengan baik agar tidak memperburuk kesehatan mental dan produktivitas seseorang.

2. Depersonalisasi

Depersonalisasi seringkali merupakan gejala dari gangguan psikologis seperti gangguan stres pascatrauma, gangguan panik, gangguan depresif, atau gangguan kepribadian. Namun, ini juga dapat terjadi sementara sebagai respons terhadap stres berat atau mengalami peristiwa traumatis.

3. Berkurangnya pencapaian

Menggambarkan perasaan seorang individu yang merasa tidak berdaya dan tidak mampu mencapai hasil yang diinginkan dalam pekerjaannya. Hal ini kemudian menimbulkan penurunan motivasi diri dan pandangan negatif terhadap kemampuan diri sendiri (harga diri yang rendah).

2.5 *Employee Motivation*

2.5.1 Pengertian *Employee Motivation*

Motivasi karyawan merupakan suatu kondisi yang mendorong seorang karyawan untuk bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu dalam mencapai tujuan organisasi. Perilaku tersebut dapat dipahami dengan merujuk pada beberapa teori motivasi yang telah dikemukakan oleh para ahli. Pertama, menurut teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, seorang karyawan akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan kebutuhannya secara berjenjang, dimulai dari kebutuhan yang paling mendasar hingga kebutuhan tertinggi yaitu aktualisasi diri.

Selanjutnya, Frederick Herzberg mengemukakan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor intrinsik seperti pencapaian,

pengakuan, tanggung jawab, dan kemajuan, serta faktor ekstrinsik seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijakan perusahaan. Teori lain yang perlu diperhatikan adalah teori keadilan yang disampaikan oleh Stacey Adams, yang menyatakan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh persepsi mereka tentang keadilan dalam hubungan pertukaran seperti kompensasi dan perlakuan yang diterima.

Terakhir, teori penguatan yang dikemukakan oleh B.F. Skinner menyatakan bahwa karyawan cenderung mengulangi perilaku yang menghasilkan konsekuensi positif dan menghindari perilaku yang menghasilkan konsekuensi negatif. Dengan memahami berbagai teori motivasi ini, organisasi dapat mengembangkan strategi yang tepat untuk memotivasi karyawannya agar dapat mencapai kinerja yang optimal (Al-Kharabsheh et al., 2023; Mohammad et al., 2020; Bawa, 2017).

2.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Employee Motivation*

Menurut Schott et al. (2019) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan yaitu :

1. Kebutuhan

Motivasi seorang karyawan dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan-kebutuhan dasar yang dimilikinya. Kebutuhan-kebutuhan tersebut meliputi kebutuhan fisik atau jasmani seperti sandang, pangan, dan papan. Selain itu, kebutuhan akan rasa aman, baik secara fisik maupun psikologis, seperti terjaminnya keselamatan kerja dan masa depan yang cerah. Kebutuhan untuk dicintai dan disayangi oleh orang-orang di sekitarnya, baik rekan kerja, atasan, maupun keluarga, juga menjadi faktor penting dalam memotivasi diri;

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan pendekatan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Ini mencerminkan cara pemimpin mengambil keputusan, berkomunikasi, mendelegasikan wewenang, serta berinteraksi dengan anggota timnya;

3. Desain Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan seperti variasi tugas, signifikansi tugas, dan umpan balik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan;

4. Keadilan Organisasi

Persepsi keadilan dalam pengambilan keputusan, prosedur, interaksi, dan distribusi imbalan sangat memengaruhi motivasi karyawan;

5. Penghargaan dan Insentif

Pentingnya sistem penghargaan yang adil, kompetitif, dan selaras dengan kinerja untuk memotivasi karyawan secara ekstrinsik;

6. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang positif, mendukung, dan mengutamakan kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan motivasi dan komitmen mereka;

7. Pengembangan Karir

Kesempatan seseorang untuk berkembang, meningkatkan keterampilan, dan memajukan karir merupakan faktor penting dalam memotivasi karyawan.

2.5.3 Indikator *Employee Motivation*

Menurut Mitsakis & Galanakis (2022) yang diadaptasi dari teori Herzberg, terdapat beberapa indikator kunci untuk mengukur motivasi karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Prestasi dan pencapaian
2. Pertumbuhan dan pengembangan pribadi
3. Pengakuan atau penghargaan
4. Sifat pekerjaan itu sendiri
5. Kondisi kerja
6. Hubungan dengan rekan kerja dan atasan
7. Umpan balik dari atasan
8. Kebijakan dan administrasi perusahaan

2.6 Hubungan Antar Variabel

2.6.1 Hubungan *Workload* dengan *Burnout*

Setiap individu yang melaksanakan tugas pekerjaan pasti memiliki kemampuan ataupun kapasitas dalam menerima sebuah tugas. Jumlah tugas yang harus diselesaikan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya menjadi acuan penting dari suatu beban kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan terjadinya stres. Stres yang berkepanjangan akan memicu munculnya gejala *Burnout* seperti kelelahan emosional, sinisme, serta perasaan kurang berprestasi atau tidak produktif dalam bekerja.

Workload yang tinggi dapat menimbulkan *Burnout* pada seseorang, hal ini sesuai dengan penelitiannya Kainalainen et al. (2024) bahwa *Workload* yang merupakan bagian dari faktor penyebab stres kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan risiko terjadinya *Burnout* pada seseorang. Selain itu, menurut Zimmer et al. (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “*Experimental Study To investigate Mental Workload Of Local Vs Remote Operator In Human-Machine Interaction*” menyatakan bahwa *Workload* yang tinggi dapat menjadi faktor risiko untuk terjadinya *Burnout*. *Workload* yang berlebihan dan tuntutan mental yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan, frustrasi, dan penurunan kinerja yang merupakan gejala dari *Burnout*.

Menurut Reuver et al. (2021) beban kerja yang tinggi dan berlangsung lama dapat memicu gejala depresi pada karyawan. Depresi merupakan faktor penyebab terjadinya *Burnout*. Depresi yang berlebihan menyebabkan seseorang merasa malas untuk melakukan pekerjaan karena ada tekanan pada mental seseorang tersebut sehingga menyebabkan ketidakhadiran seseorang untuk bekerja, dengan kata lain seorang karyawan tersebut akan absen dari pekerjaan. Pada kondisi yang lebih parah menyebabkan seseorang mengundurkan diri dari perusahaan.

2.6.2 Hubungan *Social Support* dengan *Burnout*

Setiap orang mempunyai dukungan dari orang lain baik itu dukungan yang sifatnya positif ataupun negatif. Dukungan yang diterima dapat berasal dari keluarga, teman, rekan kerja, ataupun orang lain seperti atasan. Dukungan tersebut dapat mempengaruhi tingkat *Burnout* seseorang seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Wulantika et al. (2023), bahwa *Social Support* memiliki hubungan yang negatif dan signifikan dengan *Burnout*. Semakin tinggi dukungan sosial yang diterima karyawan, semakin rendah tingkat *Burnout* yang dialaminya. Dukungan sosial, baik dari atasan, rekan kerja, maupun keluarga, dapat membantu mengurangi tingkat stres dan beban kerja yang dialami karyawan, sehingga pada akhirnya akan menurunkan risiko terjadinya *Burnout*.

Karyawan yang mendapatkan banyak dukungan sosial cenderung merasa lebih dihargai, nyaman, dan termotivasi dalam bekerja. Kondisi ini akan meminimalkan gejala-gejala burnout, seperti kelelahan emosional dan depersonalisasi. Secara keseluruhan, social support berperan penting sebagai sumber daya bagi karyawan untuk mengatasi tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan mencegah terjadinya burnout. Dukungan sosial yang memadai dapat menjadi penyangga yang efektif terhadap stres kerja (Javaid et al., 2023).

2.6.3 Hubungan *Employee Motivation* dengan *Burnout*

Motivasi pada seseorang mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengurangi tingkat terjadinya *Burnout*. Hal ini didukung dengan adanya penelitian oleh Rehman et al. (2020), bahwa peningkatan motivasi dapat membantu mengurangi efek negatif dari *Burnout* dan meningkatkan kesejahteraan psikologis di kalangan mahasiswa. Dengan meningkatkan motivasi dampak merugikan dari *Burnout* dapat dikurangi.

Selain itu menurut Rosita & Yanuar (2019), motivasi kerja yang tinggi dapat mencegah atau mengurangi risiko burnout pada karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung akan bekerja dengan lebih semangat, tekun, dan berusaha mencapai prestasi terbaik, sehingga mengurangi kemungkinan

mereka mengalami kelelahan fisik maupun mental yang mengarah pada burnout.

2.6.4 Pengaruh *Employee Motivation* memoderasi *Workload* terhadap *Burnout*

Tingginya motivasi seseorang dapat membantu mengurangi dampak negatif *Workload* yang tinggi terhadap *Burnout*. Motivasi karyawan yang baik, seperti kepuasan kerja, dapat membantu mengurangi efek buruk beban kerja berlebih pada *Burnout*. Faktor-faktor yang meningkatkan motivasi karyawan, seperti terpenuhinya kebutuhan akan eksistensi, hubungan, dan pertumbuhan, dapat mencegah atau menekan terjadinya *Burnout*, meskipun karyawan menghadapi *Workload* yang tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dinibutun (2023), bahwa motivasi karyawan yang tinggi dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara *Workload* yang tinggi dan *Burnout* pada tenaga kesehatan seperti dokter. Dengan kata lain, *Employee Motivation* dapat bertindak sebagai variabel moderator yang mempengaruhi kekuatan hubungan antara *Workload* dan *Burnout* di kalangan tenaga kesehatan.

2.6.5 Pengaruh *Employee Motivation* memoderasi *Social Support* terhadap *Burnout*

Motivasi karyawan mempunyai peranan yang cukup penting untuk memperkuat ataupun memperlemah hubungan antara dukungan sosial dengan *Burnout*. Motivasi yang tinggi dengan dukungan sosial yang tinggi dapat mengurangi risiko terjadinya *Burnout*. Sebaliknya, motivasi rendah dengan dukungan sosial yang rendah dapat menimbulkan *Burnout* pada seseorang. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Shang & Yang (2021) motivasi berperan sebagai mediator, di mana dukungan sosial yang diterima dapat meningkatkan motivasi, dan pada akhirnya motivasi yang tinggi akan membantu mencegah atau mengurangi *Burnout* yang dialami atlet. Dengan kata lain, motivasi

memiliki peran penting dalam memoderasi hubungan antara dukungan sosial dan *Burnout* pada atlet.

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Daftar Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1.	Melanie Zimmer, Ali Al-Yacoub, Pedro Ferreira, Ella-Mae Hubbard & Niels Lohse (2022)	<i>Experimental Study To investigate Mental Workload Of Local Vs Remote Operator In Human-Machine Interaction</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa remote operator memiliki tingkat <i>workload</i> yang lebih rendah dibandingkan dengan operator lokal, tetapi mereka juga mengalami tingkat tuntutan mental yang lebih tinggi disebabkan oleh intensitas interaksi terhadap sistem dan rating performansi yang lebih rendah. Hasil ini dapat membantu dalam mengoptimalkan proses produksi dan meningkatkan kualitas hidup operator di industri.	<ol style="list-style-type: none"> Objek penelitian: <i>workload</i> dari operator lokal dan operator jarak jauh dalam interaksi manusia-mesin; Metode Penelitian: kuantitatif; Lokasi Penelitian: Loughborough University, Wolfson School, Intelligent Automation Centre, Loughborough, UK; Pembahasan: membahas tentang perbandingan <i>workload</i> yang dialami antara kelompok jarak jauh dan kelompok lokal yang bertugas dilokasi; Teknik Analisis Data: NASA Task Load Index (NASA-TLX) untuk mengukur tingkat <i>workload</i> yang dialami oleh partisipan.

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
2.	A.Kainalainen, P.Korhonen, M.A. Penttinen, and J.Liira (2024)	<i>Job stress and burnout among Finnish municipal employees without depression or anxiety</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelelahan kerja juga sangat terkait dengan stres kerja pada karyawan yang tidak memiliki gejala depresi atau kecemasan. Karena kelelahan kerja dapat mendahului depresi klinis atau mengurangi produktivitas dan kesejahteraan di tempat kerja, penting untuk melakukan survei untuk memantau gejala kelelahan di antara tenaga kerja, dan merancang intervensi untuk mencegah ketegangan kerja yang luar biasa.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek Penelitian: tingkat stres dan risiko burnout yang dialami oleh pegawai yang bekerja di pemerintahan lokal di Finlandia; 2. Metode Penelitian: studi cross-sectional, melalui pendekatan kuantitatif; 3. Lokasi Penelitian: Finlandia; 4. Pembahasan: membahas tentang evaluasi pengaruh stres kerja terhadap burnout pada karyawan sektor publik di Finlandia, dengan mengecualikan mereka yang memiliki gejala depresi dan kecemasan; 5. Teknik Analisis Data: Analisis varians (ANOVA), Regresi logistik biner, Uji normalitas Shapiro-Wilk, Analisis risiko relatif (relative risk/RR), Pengujian signifikansi seperti uji, dan Analisis deskriptif seperti rata-rata, standar deviasi, rentang, dan persentase untuk

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
				menggambarkan karakteristik sampel.
3.	Renee de Reuver, Karina Van de Voorde & Steven Kilroy (2021)	<i>When Do Bundles Of High Performance Work Systems Reduce Employee Absenteeism? The Moderating Role Of Workload</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa di bawah beban kerja yang tinggi, praktik HPWS yang dianggap meningkatkan peluang mengurangi tingkat ketidakhadiran. Namun beban kerja tidak berpengaruh terhadap hubungan antara peningkatan keterampilan dan peningkatan motivasi. Temuan ini menyoroti bahwa kondisi kerja yang menuntut dalam bentuk beban kerja yang tinggi dapat mengubah hubungan antara Sumber Daya Manusia dan hasil utama karyawan sedemikian rupa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek Penelitian: Bundling sistem kerja yang berkinerja tinggi (<i>High Performance Work Systems</i>) terhadap kehadiran karyawan (<i>absenteeism</i>) di bawah situasi beban kerja yang tinggi; 2. Metode Penelitian: menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan instrumen kuesioner; 3. Lokasi Penelitian: perusahaan jasa logistik di Belanda; 4. Pembahasan: Temuan ini mengindikasikan bahwa implementasi HPWS, terutama yang berfokus pada menyediakan kesempatan kerja bagi karyawan, dapat menjadi strategi

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
			sehingga manfaat dari beberapa praktik Sumber Daya Manusia menjadi sangat berguna ketika karyawan benar-benar membutuhkannya.	efektif untuk mengurangi tingkat absenteisme di bawah kondisi beban kerja yang tinggi. Hal ini dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi; 5. Teknik Analisis Data: analisis regresi berganda.
4.	Abaid Ur Rehman, Tariq Mehmood Bhuttah & Xuqun You (2020)	<i>Linking Burnout to Psychological Well-being: The Mediating Role of Social Support and Learning Motivation</i>	Dukungan sosial dan motivasi belajar berperan sebagai mediator penting yang dapat membantu meredakan dampak negatif <i>Burnout</i> terhadap kesejahteraan psikologis. Dengan meningkatkan dukungan sosial dan motivasi belajar, efek merugikan <i>Burnout</i> dapat dimitigasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek Penelitian: Mahasiswa di tiga universitas di Tiongkok yang berusia 18-35 tahun. 2. Metode Penelitian: Penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner. 3. Lokasi Penelitian: Penelitian dilakukan di tiga universitas di Tiongkok. 4. Pembahasan: faktor-faktor yang dapat membantu memitigasi efek negatif <i>Burnout</i> terhadap kesejahteraan psikologis mahasiswa, dengan menyoroti peran penting dukungan sosial dan motivasi belajar sebagai mediator kunci. 5. Tekni Analisis Data:

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
				Analisis data menggunakan analisis mediasi untuk menguji peran mediasi dukungan sosial dan motivasi belajar.
5.	Wulantika Lita, Resti Mega Ayusari, Zoran Wittine (2023)	<i>Workload, Social Support, and Burnout On Employee Performance</i>	Beban kerja yang tinggi dan kurangnya dukungan sosial dapat meningkatkan <i>Burnout</i> , yang kemudian berdampak negatif pada kinerja karyawan. Hasil ini memberikan implikasi penting bagi organisasi dalam mengelola sumber daya manusia.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek Penelitian: <i>Employee Performance</i> karyawan di perusahaan. 2. Metode Penelitian: Metode kuantitatif dengan pendekatan survei, data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada sampel karyawan. 3. Lokasi Penelitian: Jakarta suite, Bandung. 4. Pembahasan: Menguji pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap <i>Burnout</i>, serta pengaruh <i>Burnout</i> terhadap kinerja karyawan, dibahas pula peran mediasi <i>Burnout</i> dalam hubungan antara beban kerja, dukungan sosial, dan kinerja karyawan. 5. Teknik Analisis Data: Menggunakan teknik statistik regresi linear dan analisis jalur (<i>path analysis</i>).

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
6.	Rosita, Tantri Yanuar RS (2019)	<i>The Effect Of Burnout, Work Experience, And Work Motivation On Employee Performance With Emotional Intelligence As Variable Moderation</i>	Motivasi kerja yang tinggi dapat menurunkan <i>Burnout</i> dan meningkatkan kinerja karyawan, namun peran emotional intelligence sebagai pemoderasi hubungan tersebut tidak terbukti.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek Penelitian: Burnout, work experience, work motivation, emotional intelligence, dan kinerja karyawan. 2. Metode Penelitian: Kuantitatif dengan mengumpulkan data menggunakan kuesioner. 3. Lokasi Penelitian: Yayasan GNI 4. Pembahasan: Membahas pengaruh burnout, pengalaman kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi. 5. Teknik Analisis Data: Moderated Regression Analysis (MRA);
7.	Fevzi Yildirim & Restoran Muhammet Sait (2019)	<i>Factors Influencing Burnout Of The Principals: A Pilot Study In Flemish Schools Of Belgium</i>	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran, ambiguitas peran, dan beban kerja, serta beberapa faktor pribadi seperti usia dan jenis kelamin mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek penelitian: faktor-faktor yang memengaruhi <i>Burnout</i> (kejenuhan kerja) pada kepala sekolah di sekolah-sekolah Flemish (Flanders) di Belgia; 2. Metode Penelitian: kuantitatif, instrumennya adalah kuesioner;

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
			terhadap <i>Burnout</i> kepala sekolah.	<ol style="list-style-type: none"> 3. Lokasi Penelitian: dilakukan di Flanders, Belgia; 4. Pembahasan: membahas tentang faktor-faktor yang memengaruhi <i>Burnout</i> pada kepala sekolah, seperti konflik peran, ambiguitas peran, beban kerja, serta faktor personal seperti usia dan jenis kelamin; 5. Teknik Analisis Data: Pemodelan Persamaan Struktural (Structural Equation Modeling/SEM) untuk menguji reliabilitas dan validitas model pengukuran serta model struktural.
8.	Muhammad Umair Javaid, Nabeel Rehman, Muhammad Zeeshan Mirza & Aidarus Mohamed Ibrahim (2023)	<i>Rampart Of Health-Specific Leadership And Social Support Of Colleagues To Overcome Burnout In An Emotionally Demanding Situations: The Mediating</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tuntutan emosional yang tinggi dapat meningkatkan stres dan <i>Burnout</i> pada pekerja. Namun, kepemimpinan spesifik kesehatan dan dukungan sosial rekan kerja dapat membantu mengurangi stres dan <i>Burnout</i> melalui peran mediasi stres.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek Penelitian: mengidentifikasi dampak tuntutan pekerjaan psikososial (tuntutan emosional) dan sumber daya pekerjaan psikososial (kepemimpinan khusus kesehatan dan dukungan sosial rekan kerja) terhadap kesehatan psikologis (stres, kelelahan) dari 284 pekerja industri Malaysia;

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
		<i>Role Of Stress</i>		<p>2. Metode Penelitian: penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan desain studi longitudinal jeda waktu 3 bulan antara T1 dan T2 untuk pengumpulan datanya;</p> <p>3. Lokasi Penelitian: Penelitian dilakukan di Malaysia;</p> <p>4. Pembahasan : Dampak tuntutan emosional (emotional demands) dan sumber daya psikososial pekerjaan (kepemimpinan spesifik kesehatan dan dukungan sosial rekan kerja) terhadap kesehatan psikologis (stres dan burnout) pekerja. Peran mediasi stres dalam hubungan antara tuntutan emosional, kepemimpinan spesifik kesehatan, dukungan sosial rekan kerja, dan burnout;</p> <p>5. Teknik Analisis Data: Analisis regresi hierarkis digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.</p>

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
9.	Sait Revda Dinibutun (2023)	<i>Factors Affecting Burnout And Job Satisfaction Of Physicians At Public And Private Hospitals: A Comparative Analysis</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan negatif antara tingkat <i>Burnout</i> dan kepuasan kerja di kalangan dokter, Dokter perempuan di rumah sakit swasta memiliki tingkat <i>Burnout</i> yang secara signifikan lebih tinggi dibandingkan dokter laki-laki, Dokter rumah sakit publik yang sudah menikah memiliki tingkat kepuasan kerja yang secara signifikan lebih tinggi dibandingkan dokter yang belum menikah, Perbedaan <i>Burnout</i> dan kepuasan kerja antara dokter rumah sakit publik dan swasta, Dokter rumah sakit publik memiliki tingkat <i>Burnout</i> yang secara signifikan lebih tinggi dibandingkan dokter rumah sakit swasta, Dokter rumah sakit publik memiliki tingkat kepuasan kerja yang secara signifikan lebih rendah dibandingkan dokter rumah sakit swasta.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek Penelitian: Dampak tingkat <i>Burnout</i> dokter terhadap kepuasan kerja mereka, serta faktor-faktor yang terkait dengan <i>Burnout</i> dan kepuasan kerja, dan melihat apakah ada perbedaan antara dokter rumah sakit publik dan swasta; 2. Metode Penelitian: Penelitian ini menggunakan desain survei cross-sectional, Instrumen yang digunakan adalah Personal Information Form, Maslach Burnout Inventory, dan Minnesota Job Satisfaction Scale; 3. Lokasi Penelitian: Penelitian ini dilakukan di Aydin, Turki; 4. Pembahasan: penelitian ini mengindikasikan adanya perbedaan tingkat burnout dan kepuasan kerja di kalangan dokter, dipengaruhi oleh faktor gender, status pernikahan, serta jenis rumah sakit tempat mereka bekerja.

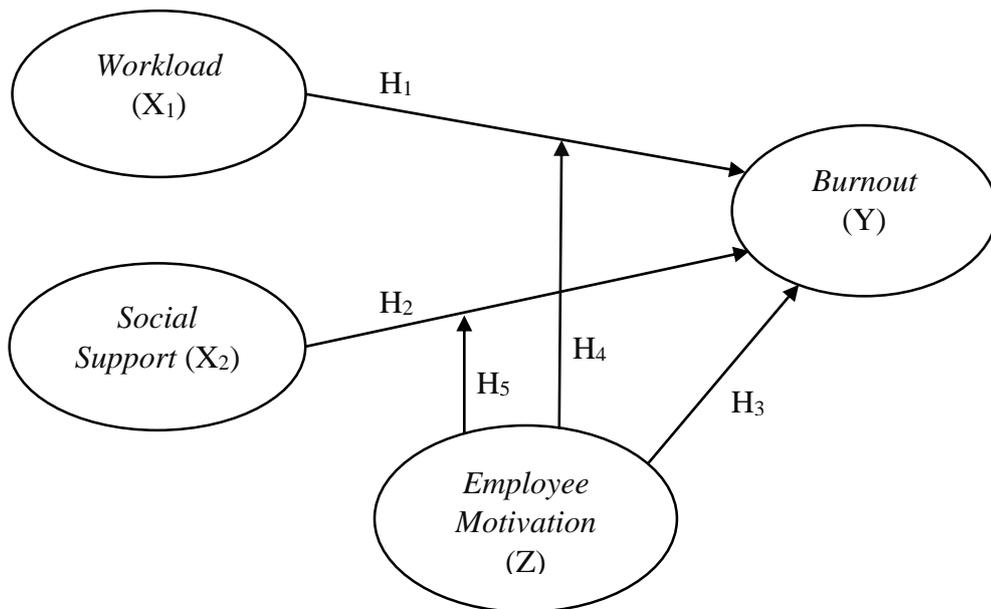
No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
				5. Teknik Analisis Data: Uji-t sampel independen, Analisis varians satu arah (ANOVA), Analisis korelasi.
10.	Yao Shang and Shi-Yong Yang (2021)	<i>The Effect of Social Support on Athlete Burnout in Weightlifters: The Mediation Effect of Mental Toughness and Sports Motivation</i>	Dukungan sosial dapat secara negatif dan signifikan memengaruhi kelelahan pada atlet angkat besi. Analisis mediasi menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki efek langsung pada kelelahan atlet, serta efek tidak langsung melalui ketangguhan mental dan motivasi olahraga sebagai variabel mediasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek Penelitian: efek dukungan sosial terhadap kelelahan atlet. 2. Metode Penelitian: Survey, menggunakan kuesioner 3. Lokasi Penelitian: Sichuan, Chongqing, dan Shanxi di China 4. Pembahasan: Dukungan sosial dapat secara negatif dan signifikan mempengaruhi kelelahan atlet melalui ketangguhan mental dan motivasi olahraga. 5. Teknik Analisis Data: SPSS Statistics 19.0, AMOS 21.0, PROCESS 3.0 macro

Sumber : Penelitian terdahulu, data diolah penulis 2024.

2.8 Kerangka Konseptual

Menurut Azhari et al. (2023) kerangka konseptual membantu peneliti menjelaskan masalah, merumuskan hipotesis, dan memandu analisis data. Kerangka konseptual mengacu pada sebuah pemikiran dasar yang mendeskripsikan kesesuaian rasional antara variabel, konsep, atau konstruk utama yang akan diteliti berdasarkan teori, asumsi, dan penelitian terdahulu.

Kerangka konseptual penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independen) *Workload* (X_1) dan *Social Support* (X_2), variabel terikat (dependen) *Burnout* (Y), dan variabel moderasi *Employee Motivation* (Z). Berikut adalah kerangka konseptual untuk penelitian ini :



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024.

2.9 Hipotesis

Dari rumusan masalah yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut :

- H₁ : Diduga *Workload* (X₁) berpengaruh secara signifikan terhadap *Burnout* (Y) pada Tallyman PT. Tanjung Emas Daya Sejahtera
- H₂ : Diduga *Social Support* (X₂) berpengaruh secara signifikan terhadap *Burnout* (Y) pada Tallyman PT. Tanjung Emas Daya Sejahtera
- H₃ : Diduga *Employee Motivation* (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap *Burnout* (Y) pada Tallyman PT. Tanjung Emas Daya Sejahtera.
- H₄ : Diduga *Employee Motivation* dapat memoderasi pengaruh *Workload* terhadap *Burnout* pada Tallyman PT. Tanjung Emas Daya Sejahtera.
- H₅ : Diduga *Employee Motivation* dapat memoderasi pengaruh *Social Support* terhadap *Burnout* pada Tallyman PT. Tanjung Emas Daya Sejahtera.