

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT Tanjung Emas Daya Sejahtera atau lebih dikenal dengan sebutan PT TEDS merupakan Anak Perusahaan PT Pelindo Daya Sejahtera yang terintegrasi satu kesatuan dalam Pelindo Group dan ber-alamat di Jl. Perak Timur 480 Surabaya. PT Tanjung Emas Daya Sejahtera merupakan perusahaan Tally mandiri yang bergerak di bidang jasa penyediaan Tally meliputi: Tally Bongkar/Muat Peti kemas, Non Peti kemas, Tally Lapangan Penumpukan, Tally Depo, Tally Gate dan Tally Gudang.

Dibentuknya PT Tanjung Emas Daya Sejahtera pada 29 September 2014 karena adanya kegiatan jasa Tally dimasing-masing Terminal Pelabuhan maupun Depo di Pelindo Group yang kegiatan perusahaannya telah diatur dalam Peraturan Menteri Perhubungan Nomor KM 15 (2007) tentang Penyelenggaraan dan Pengusahaan Tally di Pelabuhan, oleh karena itu PT Tanjung Emas Daya Sejahtera dibentuk secara fokus menjadi perusahaan jasa Tally mandiri yang khusus bergerak hanya dibidang jasa Tally.

PT Tanjung Emas Daya Sejahtera memiliki aktivitas utama yang dijalankan dalam bisnis penyedia jasa Tally yakni terkait kegiatan mengitung, mengukur, menimbang dan membuat catatan mengenai muatan untuk kepentingan pemilik muatan dan/atau pengangkut di lingkungan kerja Pelabuhan yang dikelola BUMN maupun Swasta Nasional.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi

Menjadi salah satu perusahaan Tally yang handal dan Terpercaya.

2. Misi

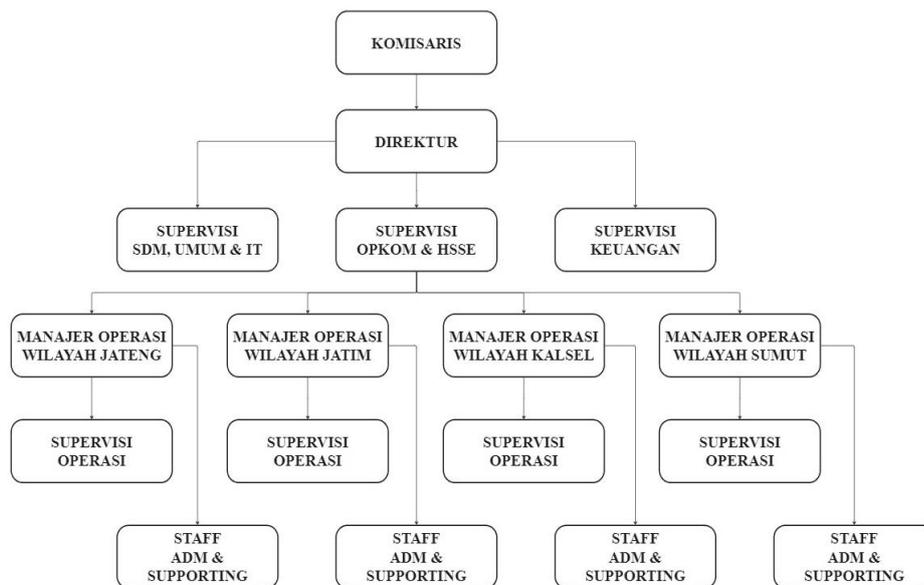
Sebagai penyelenggara Tally yang berfungsi untuk menyediakan data bongkar muat kapal baik Domestik maupun Internasional.

4.1.3 Logo Perusahaan



Gambar 4. 1 Logo PT Tanjung Emas Daya Sejahtera
Sumber : PT. Tanjung Emas Daya Sejahtera

4.1.4 Struktur Organisasi



Gambar 4. 2 Struktur Organisasi PT Tanjung Emas Daya Sejahtera
Sumber: PT Tanjung Emas Daya Sejahtera.

4.1.5 Tugas dan Tanggung Jawab

Adapun tugas dan tanggung jawab pekerjaan pada setiap divisi di PT Tanjung Emas Daya Sejahtera adalah sebagai berikut :

1. Komisaris

Tugas dan tanggung jawab :

- a. Memberikan nasihat dan saran kepada Direksi dalam menjalankan Perseroan.
- b. Meninjau dan menandatangani Rencana Jangka Panjang Perusahaan serta Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan.
- c. Memberikan pendapat dan saran kepada Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) mengenai Rencana Jangka Panjang Perusahaan dan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan.
- d. Mengawasi perkembangan kegiatan Perseroan dan memberikan saran kepada RUPS mengenai hal-hal penting bagi pengelolaan Perseroan.
- e. Melaporkan segera kepada RUPS jika terjadi penurunan kinerja Perseroan.
- f. Meninjau dan menandatangani laporan berkala dan laporan tahunan yang disiapkan Direksi.
- g. Memberikan penjelasan, pendapat, dan saran kepada RUPS mengenai Laporan Tahunan, jika diminta.
- h. Menetapkan rencana kerja dan anggaran tahunan Dewan Komisaris.
- i. Mengusulkan Akuntan Publik kepada RUPS.
- j. Membuat dan menyimpan risalah rapat Dewan Komisaris.
- k. Memberikan laporan tentang tugas pengawasan yang telah dilakukan kepada RUPS.
- l. Melaksanakan kewajiban lain dalam rangka tugas pengawasan dan pemberian nasihat, sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, anggaran dasar, dan/atau keputusan RUPS

2. Direktur

Tugas dan tanggung jawab :

- a. Memimpin, mengurus, dan mengelola perusahaan sesuai tujuan utama.
- b. Mewakili perusahaan secara hukum dan menjalin kemitraan.
- c. Merumuskan dan melaksanakan kebijakan umum yang ditetapkan RUPS dan Dewan Komisaris.
- d. Menyiapkan rencana jangka panjang serta rencana kerja dan anggaran
- e. Memelihara, mengurus, dan mengelola aset perusahaan. Melaksanakan tata kelola perusahaan yang baik (Good Corporate Governance).
- f. Melakukan pembinaan dan pengembangan terhadap bawahan.
- g. Menyampaikan laporan pertanggungjawaban kegiatan perusahaan.
- h. Mengelola dan mengendalikan kegiatan Tally.
- i. Mengelola dan mengendalikan Sumber Daya Manusia, Keuangan, Sarana Prasarana, Sistem Manajemen, dan Teknologi Informasi.

3. Supervisi SDM, UMUM, dan IT

Tugas dan tanggung jawab :

- a. Menghadiri koordinasi rutin secara berkala atau harian dengan atasan dan staf untuk membahas rencana kerja harian, permasalahan, serta solusinya.
- b. Memimpin briefing secara periodik di unit kerjanya.
- c. Membina, memantau, dan memastikan bahwa bawahan bekerja dengan benar dan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan, serta berkembang, antara lain melalui:
 - 1) Hasil pekerjaan sesuai dengan order.
 - 2) Penguasaan pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang diperlukan.
 - 3) Memberikan teguran dan arahan.
- d. Melakukan analisis kebijakan pengembangan sistem operasional Tally untuk meningkatkan dan mempercepat layanan operasional perusahaan.
- e. Mengatur karyawan, memberikan motivasi, dan menjelaskan deskripsi pekerjaan dengan baik.

- f. Memastikan tercapainya target kerja yang telah ditetapkan serta mengevaluasi tingkat pencapaiannya.
- g. Merencanakan, mengendalikan, membina, menganalisis, dan mengevaluasi kebijakan perencanaan sumber daya manusia.
- h. Merencanakan, menetapkan, mengendalikan, membina, menganalisis, dan mengevaluasi kebijakan pengembangan organisasi dan sistem sumber daya manusia.
- i. Merencanakan, menetapkan, mengendalikan, membina, menganalisis, dan mengevaluasi kebijakan administrasi sumber daya manusia.
- j. Merencanakan, menetapkan, mengendalikan, membina, menganalisis, dan mengevaluasi pengembangan sumber daya manusia dan pengelolaan kinerja sumber daya manusia.
- k. Memberikan usulan langkah-langkah perbaikan untuk meningkatkan produktivitas kerja, termasuk upaya peningkatan kinerja di unit kerjanya.
- l. Melaksanakan tugas-tugas lain terkait dengan kepentingan perusahaan berdasarkan perintah dari atasan atau pertimbangan demi mencapai sasaran perusahaan.
- m. Mengelola tim TI, mengawasi proyek-proyek TI, dan memastikan implementasi teknologi informasi yang tepat.
- n. Membuat keputusan teknis, mengembangkan strategi TI, dan memastikan keamanan sistem.

4. Supervisi Operasi & Komersial (OPKOM) dan Health Safety Security & Environment (HSSE)

Tugas dan tanggung jawab :

- a. Mengawasi dan memastikan operasi wilayah sesuai dengan kebijakan perusahaan.
- b. Memastikan setiap karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya.
- c. Berpartisipasi dalam perencanaan strategis dan penetapan tujuan bisnis.
- d. Mengembangkan dan merumuskan strategi komersial yang selaras dengan tujuan perusahaan, termasuk penetapan tarif dan penawaran jasa.

- e. Mengelola keuangan perusahaan, seperti anggaran, peramalan, dan pelaporan keuangan.
- f. Menegosiasikan dan mengelola kontrak penggunaan jasa Tally dengan pengguna.
- g. Menilai dan memitigasi risiko yang dihadapi perusahaan.
- h. Mengidentifikasi dan memetakan potensi bahaya di lingkungan kerja.
- i. Membuat program pendukung K3, seperti pelatihan dan pencegahan kecelakaan.
- j. Membuat dan memelihara dokumentasi terkait K3.
- k. Mengevaluasi kemungkinan insiden kecelakaan.
- l. Menjadi penghubung antara regulasi pemerintah dan kebijakan perusahaan.
- m. Melakukan inspeksi dan pengawasan terhadap lingkungan kerja.
- n. Mengadakan dan memimpin simulasi keadaan darurat.
- o. Merencanakan, menetapkan, mengendalikan, membina, menganalisis, dan mengevaluasi keselamatan, keamanan, dan kesehatan kerja.

5. Supervisi Keuangan

Tugas dan tanggung jawab :

- a. Mengelola anggaran perusahaan dan memastikan bahwa pengeluaran sesuai dengan rencana keuangan.
- b. Menyusun dan menyajikan laporan keuangan secara rutin kepada manajemen.
- c. Mengawasi akuntansi dan memastikan catatan keuangan perusahaan akurat dan teratur.
- d. Menganalisis kinerja keuangan perusahaan dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan.
- e. Mengembangkan strategi keuangan guna memastikan keberlanjutan dan pertumbuhan perusahaan.
- f. Mengawasi kepatuhan perusahaan terhadap peraturan pajak yang berlaku.

- g. Mengelola risiko keuangan dan memastikan ketersediaan cadangan dana yang memadai untuk menghadapi kemungkinan risiko.
- h. Memantau kepatuhan perusahaan terhadap peraturan dan kebijakan keuangan.

6. Manajer Operasi

Tugas dan tanggung jawab :

- a. Melaksanakan pembinaan dan pengendalian terhadap kegiatan perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, analisis, dan evaluasi serta pelaporan rencana kerja (tenaga kerja, peralatan, dan pembiayaan).
- b. Membina dan mengendalikan kinerja Koordinator Operasi.
- c. Mengikuti koordinasi rutin dengan atasan untuk membahas rencana kerja harian, permasalahan, dan solusinya.
- d. Memimpin briefing secara periodik di bagiannya.
- e. Membina, memantau, dan memastikan bahwa bawahan bekerja dengan benar, sesuai ketentuan, serta mengembangkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan mereka.
- f. Melakukan rapat harian dengan pihak terkait untuk memastikan kelancaran kegiatan operasional.
- g. Menerima data terkait kegiatan operasional untuk menyusun perencanaan operasional.
- h. Menyusun perencanaan kerja Tally (dermaga, lapangan, dan gate).
- i. Memonitor dan memastikan kelancaran kegiatan operasional sesuai ketentuan.
- j. Mengawasi dan memastikan perilaku SDM Tally untuk mencapai zero accident.
- k. Melakukan analisis pengembangan sistem operasional Tally untuk meningkatkan kecepatan pelayanan.
- l. Melakukan inspeksi lapangan dan verifikasi data realisasi kegiatan operasional.
- m. Memastikan pencapaian target kerja dan memberikan usulan perbaikan untuk meningkatkan produktivitas.

- n. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan kepentingan perusahaan.

7. Supervisi Operasi

Tugas dan tanggung jawab :

- a. Mengkoordinasikan secara rutin dengan atasan untuk membahas rencana kerja harian, permasalahan, dan solusinya.
- b. Memimpin pertemuan berkala dengan bagian yang dipimpin.
- c. Membina, memantau, dan memastikan bahwa bawahan bekerja dengan benar dan sesuai ketentuan, serta berkembang dalam hal kinerja, pengetahuan, sikap, dan keterampilan.
- d. Mengkoordinasikan dan memastikan kesiapan anggota tim Tally untuk penempatan di dermaga/lapangan demi kelancaran operasional.
- e. Mengawasi kegiatan operasional Tally untuk menjamin kesesuaian pelaksanaan pekerjaan di lapangan.
- f. Mengkoordinasikan dan memastikan keakuratan pencatatan data lokasi penumpukan kontainer.
- g. Melakukan verifikasi atas hasil rekap operasional Tally, laporan produksi harian dan mingguan.
- h. Memastikan keselamatan kerja dan target zero accident.
- i. Melakukan inspeksi langsung ke lapangan terkait realisasi kegiatan operasional.
- j. Memastikan pencapaian target kerja yang ditetapkan, serta mengevaluasi dan memberikan usulan untuk peningkatan produktivitas.
- k. Menjaga kebersihan, keamanan dan ketertiban kerja serta lingkungan.
- l. Melaksanakan tugas-tugas lain terkait kepentingan perusahaan berdasarkan perintah atasan atau pertimbangan sendiri.

8. Staff Administrasi dan Supporting

Tugas dan tanggung jawab :

- a. Membantu Manajer Operasi dalam pelaksanaan kegiatan operasional dan layanan.
- b. Mendukung administrasi dalam memelihara dan memberikan informasi terbaru untuk laporan harian kepada pengguna jasa.

- c. Membantu Manajer dalam melakukan perencanaan kerja.
- d. Merekap data produksi harian, bulanan, dan tahunan.
- e. Merekap data absensi karyawan operasional.
- f. Mendukung administrasi terkait operasional demi kelancaran.

4.1.6 Aktivitas Perusahaan

PT Tanjung Emas Daya Sejahtera memiliki kompetensi utama dan pengalaman yang cukup luas dalam pengelolaan jasa Tally utamanya di lingkungan kerja Terminal Pelabuhan. Adapun aktivitas utama yang dijalankan dalam bisnis yakni terkait kegiatan mengitung, mengukur, menimbang dan membuat catatan mengenai muatan untuk kepentingan pemilik muatan dan/atau pengangkut di lingkungan kerja Pelabuhan yang dikelola BUMN maupun Swasta Nasional.

4.1.7 Kesejahteraan Karyawan

PT Tanjung Emas Daya Sejahtera (TEDS) memberikan kesejahteraan bagi semua karyawannya menjadi 3 kebutuhan yang akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Kebutuhan primer: kompensasi langsung (*direct compensation*)

Bentuk kompensasi langsung adalah berupa gaji yang merupakan imbalan atas jasa yang diberikan karyawan terhadap PT TEDS. Gaji diberikan dalam 1 (satu) bulan kerja dan dijadwalkan setiap awal bulan sesuai kelas jabatan;

2. Kebutuhan sekunder: kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*).

a. Pelatihan atau pendidikan: PT TEDS sering mengadakan acara pelatihan berupa seminar, berguna untuk memberikan pengetahuan tambahan sebagai penunjang pekerjaan yang akan dilaksanakan;

b. Asuransi kesehatan program BPJS (JKM, JKK, JHT, JP, JKP) dan ijin bekerja karena sakit: PT TEDS senantiasa memperhatikan kondisi semua karyawannya, dengan mempertimbangkan kondisi kesehatan yang baik maka performa para karyawan untuk melakukan pekerjaan juga baik dan berkualitas;

- c. Bantuan pengajuan pinjaman: PT TEDS bekerjasama dengan koperasi pelindo untuk memberikan bantuan pinjaman uang kepada semua karyawannya dengan sistem pengembalian uang dibayar angsur. Besar maksimal pinjaman yang diberikan oleh pihak perusahaan adalah senilai Rp 5.000.000, dengan tenor pengembalian maksimal 10 kali.
3. Kebutuhan tersier: program kesejahteraan, berupa uang santunan kematian dan uang tali kasih, pakaian kerja, dan uang lembur untuk hari libur nasional serta yang terakhir adalah insentif (bonus). Untuk besar bonus yang diberikan adalah tergantung kepada pihak user (BJTI) dan akan dibagikan kepada seluruh karyawan PT TEDS sesuai dengan masing-masing jabatan.

4.2 Karakteristik Responden

Data responden diambil dari karyawan Tallyman PT Tanjung Emas Daya Sejahtera. Selanjutnya data digunakan sebagai dasar perhitungan dalam penelitian ini. Berikut adalah data yang diperoleh dari responden :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	21-30	36	62,1%
2	31-40	10	17,2%
3	41-50	9	15,5%
4	> 50	3	5,2%
Jumlah		58	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel diatas, usia responden yang paling dominan dalam menjawab pernyataan kuesioner adalah antara 21-30 tahun sebesar 62,1%, selanjutnya adalah usia antara 31-40 tahun sebesar 17,2%, dan yang paling sedikit adalah antara usia 41-50 tahun sebesar 15,5%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	58	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel diatas, sebanyak 100% responden adalah berjenis kelamin laki-laki. Tallyman PT Tanjung Emas Daya Sejahtera divisi operasional penempatan terminal berlian semuanya adalah laki-laki, tidak ada perempuan yang bekerja di tempat tersebut.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA	43	74,1%
2	D3	2	3,4%
3	S1	13	22,4%
Jumlah		58	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2024.

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan jawaban adalah sebanyak 74,1% berpendidikan terakhir SLTA, kemudian sebanyak 3,4% berpendidikan Diploma 3, dan sisanya sebanyak 22,4% adalah memiliki pendidikan terakhir Sarjana strata 1.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	< 1 Tahun	9	15,5%
2	1 - 3 Tahun	5	8,6%
3	3 - 5 Tahun	7	12,1%
4	> 5 Tahun	37	63,8%
Jumlah		58	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel diatas, responden terbanyak yang memberikan tanggapan adalah sebesar 63,8% memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun, selanjutnya terdapat 15,5% dengan masa kerja kurang dari 1 tahun, dan 12,1% memiliki masa kerja 3-5 tahun, serta paling sedikit responden adalah sebesar 8,6% memiliki masa kerja 1-3 tahun.

4.3 Deskripsi Variabel

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Workload* terhadap *Burnout*, *Social Support* terhadap *Burnout*, *Employee Motivation* terhadap *Burnout*, *Employee Motivation* dapat memoderasi *Workload* terhadap *Burnout*, *Employee Motivation* dapat memoderasi *Social Support* terhadap *Burnout* pada Tallyman PT. Tanjung Emas Daya Sejahtera, sebanyak 58 responden digunakan untuk menguji penelitian ini. Data yang diperoleh dari lapangan dideskripsikan berdasarkan masing-masing variabel. Berikut adalah hasil perolehan data yang dideskripsikan :

4.3.1 Distribusi Frekuensi Penelitian Responden Terhadap Variabel

Workload (X₁)

Variabel *Workload* sebagai variabel independen pada penelitian ini menyediakan 6 pertanyaan yang dijawab oleh pihak responden. Berikut hasil rekapitulasinya yang disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Responden Terhadap Variabel *Workload* (X₁)

No Pernyataan	Skala Nilai					Total
	STS	TS	N	S	SS	
X1.1.1 Presentase	8 13,8%	9 15,5%	22 37,9%	10 17,2%	9 15,5%	58 100%
X1.1.2 Presentase	7 12,1%	14 24,1%	12 20,7%	16 27,6%	9 15,5%	58 100%
X1.2.1 Presentase	10 17,2%	15 25,9%	19 32,8%	10 17,2%	4 6,9%	58 100%
X1.2.2 Presentase	9 15,5%	16 27,6%	11 19,0%	9 15,5%	13 22,4%	58 100%

No Pernyataan	Skala Nilai					Total
	STS	TS	N	S	SS	
X1.3.1 Presentase	8 13,8%	14 24,1%	12 20,7%	11 19,0%	13 22,4%	58 100%
X1.3.2 Presentase	7 12,1%	12 20,7%	14 24,1%	14 24,1%	11 19,0%	58 100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel 4.5 diatas diketahui bahwa hasil jawaban responden terhadap *Workload* (X_1) dengan mayoritas jawaban netral dan tidak setuju. Nilai terbesar untuk jawaban netral yaitu pada no pernyataan X1.1.1 sebesar 37,9%, sedangkan untuk nilai terbesar pada jawaban tidak setuju yaitu pada no pernyataan X1.2.2 sebesar 27,6%.

4.3.2 Distribusi Frekuensi Penelitian Responden Terhadap Variabel

Social Support (X_2)

Variabel *Social Support* sebagai variabel independen pada penelitian ini menyediakan 8 pertanyaan yang dijawab oleh pihak responden. Berikut adalah hasil rekapitulasi jawaban responden yang disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Responden Terhadap Variabel *Social Support* (X_2)

No Pernyataan	Skala Nilai					Total
	STS	TS	N	S	SS	
X2.1.1 Presentase	0 0%	2 3,4%	6 10,3%	18 31,0%	32 55,2%	58 100%
X2.1.2 Presentase	0 0%	1 1,7%	9 15,5%	17 29,3%	31 53,4%	58 100%
X2.1.3 Presentase	1 1,7%	2 3,4%	10 17,2%	19 32,8%	26 44,8%	58 100%
X2.2.1 Presentase	1 1,7%	1 1,7%	7 12,1%	18 31,0%	31 53,4%	58 100%
X2.2.2 Presentase	1 1,7%	2 3,4%	6 10,3%	14 24,1%	35 60,3%	58 100%
X2.2.3 Presentase	0 0%	3 5,2%	13 22,4%	16 27,6%	26 44,8%	58 100%

No Pernyataan	Skala Nilai					Total
	STS	TS	N	S	SS	
X2.3.1 Presentase	0 0%	4 6,9%	11 19,0%	18 31,0%	25 43,1%	58 100%
X2.3.2 Presentase	8 13,8%	6 10,3%	18 31,0%	15 25,9%	11 19,0%	58 100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel 4.6 diatas diketahui bahwa hasil jawaban responden terhadap *Social Support* (X_2) dengan mayoritas jawaban sangat setuju dan setuju. Nilai terbesar untuk jawaban sangat setuju yaitu pada no pernyataan X2.2.2 sebesar 60,3%, sedangkan untuk nilai terbesar pada jawaban setuju yaitu pada no pernyataan X2.1.3 sebesar 32,8%.

4.3.3 Distribusi Frekuensi Penelitian Responden Terhadap Variabel

Burnout (Y)

Variabel *Burnout* sebagai variabel dependen pada penelitian ini menyediakan 10 pertanyaan yang dijawab oleh pihak responden. Berikut hasil rekapitulasi jawaban dari responden yang disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Responden Terhadap Variabel *Burnout* (Y)

No Pernyataan	Skala Nilai					Total
	STS	TS	N	S	SS	
Y.1.1 Presentase	5 8,6%	7 12,1%	20 34,5%	17 29,3%	9 15,5%	58 100%
Y.1.2 Presentase	3 5,2%	5 8,6%	23 39,7%	15 25,9%	12 20,7%	58 100%
Y.1.3 Presentase	8 13,8%	16 27,6%	14 24,1%	13 22,4%	7 12,1%	58 100%
Y.1.4 Presentase	6 10,3%	18 31,0%	18 31,0%	9 15,5%	7 12,1%	58 100%
Y.2.1 Presentase	5 8,6%	18 31,0%	16 27,6%	9 15,5%	10 17,2%	58 100%
Y.2.2 Presentase	17 29,3%	15 25,9%	10 17,2%	11 19,0%	5 8,6%	58 100%

No Pernyataan	Skala Nilai					Total
	STS	TS	N	S	SS	
Y.2.3 Presentase	13 22,4%	9 15,5%	20 34,5%	9 15,5%	7 12,1%	58 100%
Y.3.1 Presentase	18 31,0%	16 27,6%	14 24,1%	5 8,6%	5 8,6%	58 100%
Y.3.2 Presentase	16 27,6%	14 24,1%	16 27,6%	8 13,8%	4 6,9%	58 100%
Y.3.3 Presentase	8 13,8%	15 25,9%	11 19,0%	16 27,6%	8 13,8%	58 100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel 4.7 diatas diketahui bahwa hasil jawaban responden terhadap *Burnout* (Y) dengan mayoritas jawaban netral dan tidak setuju. Nilai terbesar untuk jawaban netral yaitu pada no pernyataan Y.1.2 sebesar 39,7%, sedangkan untuk nilai terbesar pada jawaban tidak setuju yaitu pada no pernyataan Y.1.4 dan Y.2.1 sebesar 31,0%.

4.3.4 Distribusi Frekuensi Penelitian Responden Terhadap Variabel

Employee Motivation (Z)

Variabel *Employee Motivation* sebagai variabel moderasi pada penelitian ini menyediakan 14 pertanyaan yang dijawab oleh pihak responden. Berikut hasil rekapitulasi jawaban dari responden yang disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Responden Terhadap Variabel *Employee Motivation* (Z)

No Pernyataan	Skala Nilai					Total
	STS	TS	N	S	SS	
Z.1.1 Presentase	0 0%	0 0%	5 8,6%	21 36,2%	32 55,2%	58 100%
Z.1.2 Presentase	2 3,4%	2 3,4%	8 13,8%	21 36,2%	25 43,1%	58 100%
Z.2.1 Presentase	3 5,2%	2 3,4%	9 15,5%	18 31,0%	26 44,8%	58 100%
Z.2.2 Presentase	2 3,4%	1 1,7%	9 15,5%	22 37,9%	24 41,4%	58 100%

No Pernyataan	Skala Nilai					Total
	STS	TS	N	S	SS	
Z.3.1 Presentase	3 5,2%	1 1,7%	17 29,3%	15 25,9%	22 37,9%	58 100%
Z.3.2 Presentase	1 1,7%	1 1,7%	9 15,5%	7 12,1%	40 69,0%	58 100%
Z.4.1 Presentase	0 0%	4 6,9%	23 39,7%	15 25,9%	16 27,6%	58 100%
Z.4.2 Presentase	0 0%	3 5,2%	21 36,2%	15 25,9%	19 32,8%	58 100%
Z.5.1 Presentase	0 0%	0 0%	14 24,1%	15 25,9%	29 50,0%	58 100%
Z.5.2 Presentase	1 1,7%	0 0%	13 22,4%	18 31,0%	26 44,8%	58 100%
Z.6.1 Presentase	0 0%	0 0%	9 15,5%	19 32,8%	30 51,7%	58 100%
Z.6.2 Presentase	0 0%	2 3,4%	13 22,4%	17 29,3%	26 44,8%	58 100%
Z.7.1 Presentase	1 1,7%	2 3,4%	15 25,9%	17 29,3%	23 39,7%	58 100%
Z.7.2 Presentase	2 3,4%	0 0%	13 22,4%	16 27,6%	27 46,6%	58 100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2024.

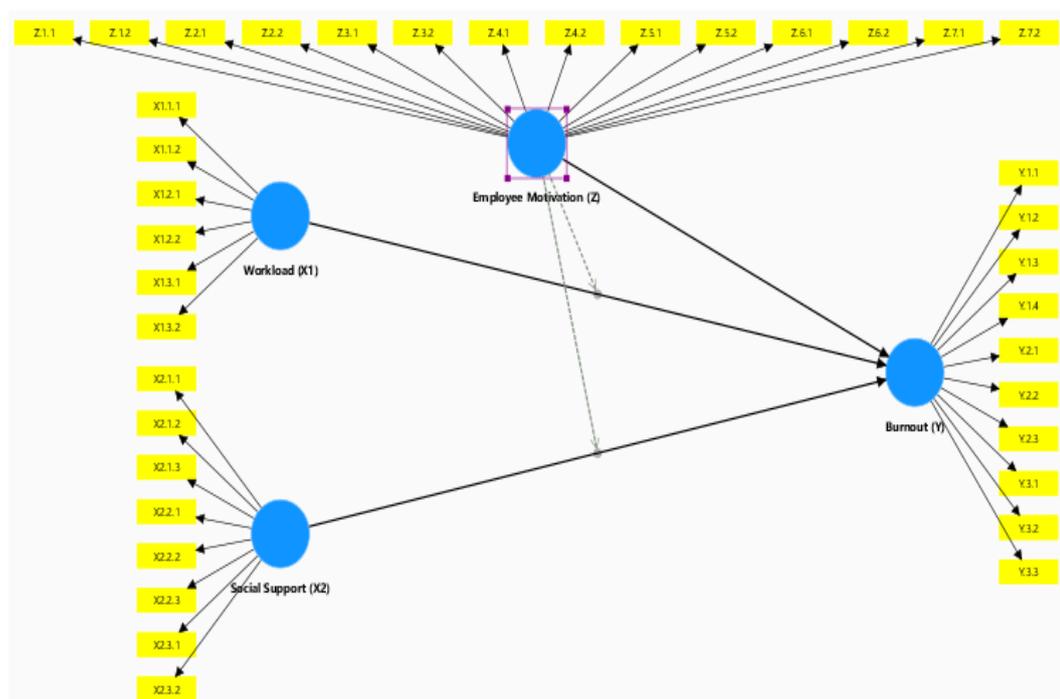
Berdasarkan tabel 4.8 diatas diketahui bahwa hasil jawaban responden terhadap *Employee Motivation (Z)* dengan mayoritas jawaban sangat setuju dan setuju. Nilai terbesar untuk jawaban sangat setuju yaitu pada no pernyataan Z.3.2 sebesar 69,0%, sedangkan untuk nilai terbesar pada jawaban setuju yaitu pada no pernyataan Z.2.2 sebesar 37,9%.

4.4 Analisis Data

Hipotesis konseptual yang diajukan adalah diduga adanya pengaruh *Workload* terhadap *Burnout*, *Social Support* terhadap *Burnout*, *Employee Motivation* terhadap *Burnout*, *Employee Motivation* memoderasi pengaruh *Workload* terhadap *Burnout*, *Employee Motivation* memoderasi pengaruh *Social Support* terhadap *Burnout*. Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis konseptual tersebut

adalah *Structural Equation Modelling* (SEM) melalui pendekatan *Partial Least Square* (PLS) *Moderated Regression Analysis* (MRA). Dalam SEM ada dua jenis model yang terbentuk meliputi, model pengukuran (*Outer Model*) dan model struktural (*Inner Model*). Pada penelitian ini terdapat 38 variabel manifes dan 5 variabel laten yaitu, *Workload* (X1) yang diukur dengan 6 variabel manifes, *Social Support* (X2) dengan 8 variabel manifes, *Burnout* (Y) dengan 10 variabel manifes dan *Employee Motivation* (Z) dengan 14 variabel manifes.

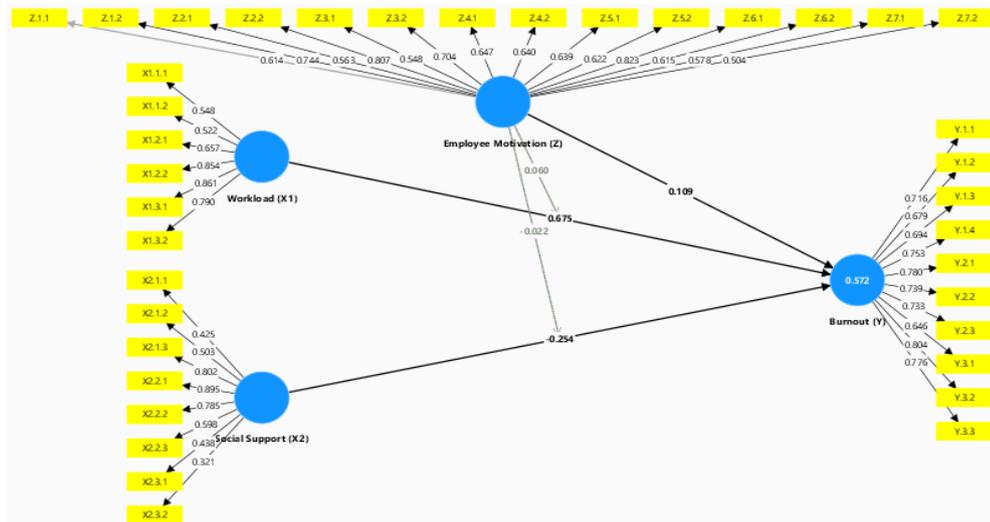
Berikut adalah hasil analisis verifikatif mengenai adanya pengaruh *Workload* terhadap *Burnout*, *Social Support* terhadap *Burnout*, *Employee Motivation* terhadap *Burnout*, *Employee Motivation* memoderasi pengaruh *Workload* terhadap *Burnout*, *Employee Motivation* memoderasi pengaruh *Social Support* terhadap *Burnout*.



Gambar 4. 3 Model Penelitian

Sumber : Outer Smart-PLS, 2024.

Hasil perhitungan dari keseluruhan model menggunakan SmartPLS 4.0 adalah sebagai berikut:



Gambar 4. 4 Diagram Jalur Disertai Nilai Loading Factor Sebelum Eliminasi Indikator
Sumber : Outer Smart-PLS, 2024.

Berdasarkan gambar di atas, maka indikator pengujian hasil SEM-PLS dilakukan dengan melihat hasil model pengukuran (*Outer Model*) dan hasil model struktural (*Inner Model*) dari model yang diteliti.

4.4.1 Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi terhadap *outer model* digunakan untuk melihat hubungan antara variabel laten dengan indikator atau variabel manifestnya (*measurement model*), untuk mengevaluasi *outer model* digunakan pengujian validitas dan realibilitas. Dalam uji validitas pada PLS terbagi menjadi tiga yaitu *Convergent Validity*, *Average Variance Extracted (AVE)*, dan *Discriminant Validity*.

1. Uji Validitas

a. *Convergent validity*

Nilai validitas pada konvergen diukur melalui nilai *outer loading* dengan hasil uji indikator sebesar $\geq 0,7$ dapat dinyatakan valid, sedangkan jika nilai *outer loading* sebesar $\leq 0,7$ maka indikator dinyatakan tidak valid. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan software Smart-PLS 4.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 9 Nilai *Outer Loading* Sebelum Eliminasi Indikator

	(X1)	(X2)	(Y)	(Z)	Moderating Effect 1	Moderating Effect 2
X1.1.1	0.548					
X1.1.2	0.522					
X1.2.1	0.657					
X1.2.2	0.854					
X1.3.1	0.861					
X1.3.2	0.790					
X2.1.1		0.425				
X2.1.2		0.503				
X2.1.3		0.802				
X2.2.1		0.895				
X2.2.2		0.785				
X2.2.3		0.598				
X2.3.1		0.438				
X2.3.2		0.321				
Y.1.1			0.716			
Y.1.2			0.679			
Y.1.3			0.694			
Y.1.4			0.753			
Y.2.1			0.780			
Y.2.2			0.739			
Y.2.3			0.733			
Y.3.1			0.646			
Y.3.2			0.804			
Y.3.3			0.776			
Z.1.1				0.614		
Z.1.2				0.744		
Z.2.1				0.563		
Z.2.2				0.807		
Z.3.1				0.548		
Z.3.2				0.704		
Z.4.1				0.647		
Z.4.2				0.640		
Z.5.1				0.639		

	(X1)	(X2)	(Y)	(Z)	Moderating Effect 1	Moderating Effect 2
Z.5.2				0.622		
Z.6.1				0.823		
Z.6.2				0.615		
Z.7.1				0.578		
Z.7.2				0.504		
(X1) * (Z)					1.000	
(X2) * (Z)						1.000

Sumber : Data Smart-PLS,2024.

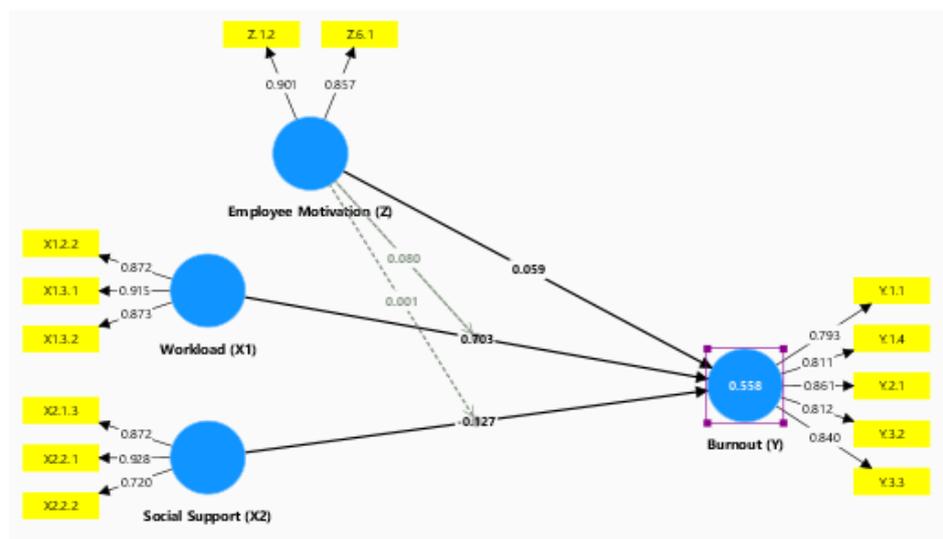
Berdasarkan tabel diatas setelah beberapa kali melakukan perhitungan pada SmartPLS terdapat indikator dengan nilai *outer loading* $\leq 0,7$. Sehingga indikator harus dieliminasi (dihapus) untuk melakukan perhitungan kembali. Maka dari itu indikator dengan nilai *outer loading* yang valid ada pada indikator atau variabel manifes X1.2.2, X1.3.1, X1.3.2, X2.1.3, X2.2.1, X2.2.2, Y.1.1, Y.1.4, Y.2.1, Y.3.2, Y.3.3, Z.1.2, Z.6.1. Seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 10 Nilai *Outer Loading* Sesudah Eliminasi Indikator

Variabel	Indikator	Outer Loading
<i>Workload</i> (X ₁)	X1.2.2	0.872
	X1.3.1	0.915
	X1.3.2	0.873
<i>Social Support</i> (X ₂)	X2.1.3	0.872
	X2.2.1	0.928
	X2.2.2	0.720
<i>Burnout</i> (Y)	Y.1.1	0.793
	Y.1.4	0.811
	Y.2.1	0.861
	Y.3.2	0.812
	Y.3.3	0.840
<i>Employee Motivation</i> (Z)	Z.1.2	0.901
	Z.6.1	0.857
<i>Moderating Effect 1</i>	(X1) * (Z)	1.000
<i>Moderating Effect 2</i>	(X2) * (Z)	1.000

Sumber : Data Smart-PLS, 2024.

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa nilai *outer loading* semua indikator variabel *Workload* (X_1), *Social Support* (X_2), *Employee Motivation* (Z) dan *Burnout* (Y) ialah lebih besar dari ($\geq 0,7$) sehingga semua indikator dinyatakan memiliki validitas yang baik dalam menjelaskan variabel latennya. Berikut di bawah ini disajikan digram jalur dan nilai *loading factor* setelah mengeliminasi indikator:



Gambar 4. 5 Diagram Jalur Disertai Nilai Loading Factor Setelah Eliminasi Indikator
Sumber : Output Smart-Pls, 2024.

b. Average Variance Extracted (AVE)

Validitas diskriminan dapat dilihat pada nilai AVE. Nilai AVE yang menunjukkan ukuran validitas yang baik adalah sebesar ($\geq 0,5$), sedangkan jika nilai AVE ($\leq 0,5$) maka dikatakan tidak valid. Nilai AVE (*Average Variance Extracted*) disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Nilai AVE

Variabel	Average variance extracted (AVE)
<i>Workload</i> (X_1)	0.787
<i>Social Support</i> (X_2)	0.714
<i>Burnout</i> (Y)	0.679
<i>Employee Motivation</i> (Z)	0.773

Sumber : Data Smart-Pls, 2024.

Berdasarkan hasil di atas dapat dilihat bahwa nilai AVE *Workload* sebagai X1 sebesar (0,787), *Social Support* sebagai X2 sebesar (0,714), *Burnout* sebagai Y sebesar (0,679), dan *Employee Motivation* sebagai variabel Z sebesar (0,773) sehingga validitas diskriminannya terpenuhi.

c. *Discriminant Validity*

Terdapat 2 (dua) pengukuran yang digunakan untuk mengevaluasi validitas diskriminan yaitu :

1) *Fornell-Larcker Criterion*

Membandingkan akar kuadrat dari AVE setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya. Akar kuadrat AVE setiap konstruk harus lebih besar daripada korelasi tertinggi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya. Perbandingan nilai akar AVE dengan korelasi setiap variabel laten disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Nilai Akar AVE

Variabel Laten	Akar AVE
<i>Burnout (Y)</i>	0.824
<i>Employee Motivation (Z)</i>	0.879
<i>Social Support (X2)</i>	0.845
<i>Workload (X1)</i>	0.887

Sumber : Data Smart-Pls, 2024.

Tabel 4. 13 Nilai Korelasi Antar Konstruk Dengan Nilai Akar AVE

Variabel	<i>Burnout (Y)</i>	<i>Employee Motivation (Z)</i>	<i>Social Support (X2)</i>	<i>Workload (X1)</i>
<i>Burnout (Y)</i>	0.824			
<i>Employee Motivation (Z)</i>	-0.138	0.879		
<i>Social Support (X2)</i>	-0.279	0.484	0.845	
<i>Workload (X1)</i>	0.734	-0.217	-0.258	0.887

Sumber : Data Smart-Pls, 2024.

Berdasarkan tabel 4.12 dan 4.13 di atas, nilai akar AVE masing-masing variabel *Workload* sebesar (0,887), *Social Support* (0,845), *Burnout* (0,824), *Employee Motivation* sebesar (0,879) adalah lebih besar dibandingkan akar AVE korelasinya dengan variabel lain yang ada di bawahnya sehingga diskriminan validitasnya terpenuhi.

2) *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT)

HTMT merupakan rasio antar indikator pada konstruk yang berbeda (*Heterotrait*) dengan rasio antar indikator pada konstruk yang sama (*Monotrait*). Nilai HTMT harus kurang dari 0.90 atau < 0.90 untuk menunjukkan validitas diskriminan yang memadai.

Tabel 4. 14 Nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT)

Variabel	<i>Heterotrait-Monotrait Ratio</i> (HTMT)
Workload (X1) <-> Burnout (Y)	0.832
Social Support (X2) <-> Burnout (Y)	0.289
Employee Motivation (Z) <-> Burnout (Y)	0.196
Workload (X1) <-> Social Support (X2)	0.262
Workload (X1) <-> Employee Motivation (Z)	0.265
Social Support (X2) <-> Employee Motivation (Z)	0.609

Sumber : Data Smart-PLS, 2024.

Berdasarkan tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa nilai HTMT pada semua konstruk kurang dari ($< 0,90$). Dengan demikian semua konstruk memiliki validitas yang memadai (Valid).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. 15 Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability</i>
<i>Workload (X1)</i>	0.864	0.889	0.867
<i>Social Support (X2)</i>	0.816	0.723	0.909
<i>Burnout (Y)</i>	0.882	0.909	0.889
<i>Employee Motivation (Z)</i>	0.709	0.867	0.723

Sumber : Data Smart-PLS, 2024.

Berdasarkan tabel di atas nilai *composite reliability* setiap variabel laten adalah $\geq 0,7$ sehingga model dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi. Nilai *cronbach alpha* pada *Workload* sebagai X1 sebesar (0,864), *Social Support* sebagai X2 sebesar (0,816), *Burnout* sebagai Y sebesar (0,882) dan variabel *Employee Motivation* sebagai variabel Z sebesar (0,709) memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar $\geq 0,7$ yang berarti indikator variabel-variabel tersebut *reliable*.

4.4.2 Pengujian Struktural Model (*Inner Model*)

Pada model struktural dalam penelitian ini menggunakan nilai koefisien determinasi (*R-Square*) dan *Effect Size* (F^2). Berikut hasil uji R Square dan F Square pada penelitian ini:

1. *Coefficient of Determination (R-square, R^2)*

Nilai *Coefficient of Determination* yang disarankan adalah sebesar 0.75 dikatakan kuat, 0.50 dikatakan sedang, dan 0.25 dikatakan lemah.

Tabel 4. 16 Hasil Uji R-Square

	<i>R-square</i>	<i>R-square Adjusted</i>
<i>Burnout (Y)</i>	0.558	0.516

Sumber : Data Smart-PLS, 2024.

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, nilai *adjusted R square* adalah sebesar 0,516, artinya kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan Y sebesar 51,6% (kuat) sehingga dikatakan bahwa kemampuan variabel *Workload*, *Social Support* dan *Employee Motivation* dalam menjelaskan *Burnout* kuat yaitu 51,6%, sedangkan sisanya 48,4% merupakan pengaruh variabel independen lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

2. *Effect Size* (F^2)

Mengukur seberapa besar efek praktis dari suatu variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Nilai *Effect Size* yang disarankan adalah sebesar 0.02 berarti lemah, 0.15 berarti sedang, dan 0.35 berarti kuat.

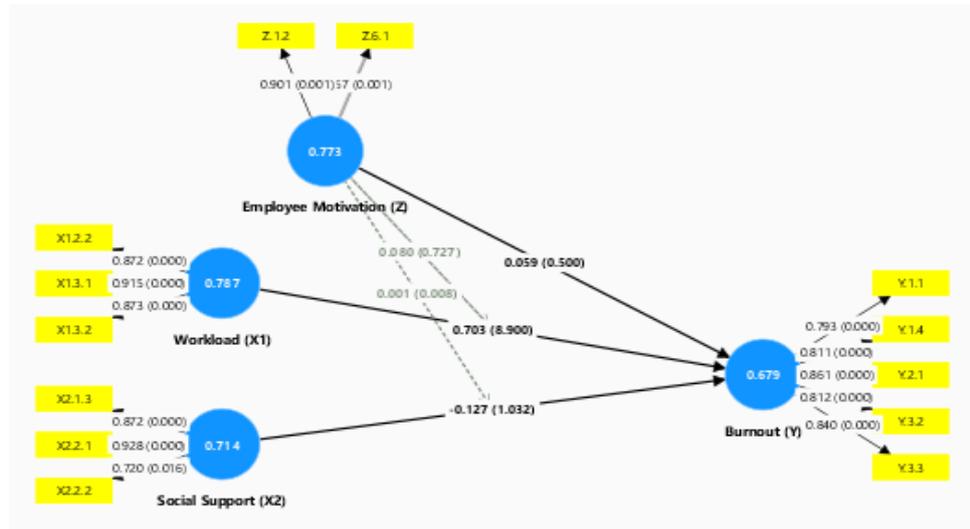
Tabel 4. 17 Hasil Uji *F-Square*

Pengaruh Langsung Antar Variabel	<i>Effect Size</i> (F^2)
<i>Employee Motivation</i> (Z) -> <i>Burnout</i> (Y)	0.005
<i>Social Support</i> (X2) -> <i>Burnout</i> (Y)	0.027
<i>Workload</i> (X1) -> <i>Burnout</i> (Y)	0.997
<i>Employee Motivation</i> (Z) x <i>Workload</i> (X1) -> <i>Burnout</i> (Y)	0.013
<i>Employee Motivation</i> (Z) x <i>Social Support</i> (X2) -> <i>Burnout</i> (Y)	0.000

Sumber : Data Smart-Pls, 2024.

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, nilai *F-Square* *Workload* (X1) terhadap *Burnout* (Y) 0.997 (kuat), *Social Support* (X2) terhadap *Burnout* (Y) 0.027 (sedang), *Employee Motivation* (Z) terhadap *Burnout* (Y) 0.005 (lemah), *Employee Motivation* (Z) x *Workload* (X1) terhadap *Burnout* (Y) 0.013 (lemah), dan *Employee Motivation* (Z) x *Social Support* (X2) terhadap *Burnout* (Y) 0.000 (lemah). Dengan demikian terdapat satu variabel eksogen yang kuat dalam menjelaskan variabel endogen, sedangkan tiga variabel sisanya mempunyai pengaruh yang lemah.

4.4.3 Pengujian Hipotesis



Gambar 4. 6 Diagram SEM Hasil Proses *Bootstrapping*

Sumber : Outer smartpls, 2024.

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan melalui proses bootstrapping. Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai path coefficient, yaitu dengan membandingkan nilai t-statistik dengan t-tabel. Jika nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel (1,96), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Sebaliknya, jika t-statistik lebih kecil dari t-tabel, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Selain itu, pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat nilai P-values. Jika nilai P-values kurang dari 0,05, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan.

1. Pengaruh *Workload* (X1) Terhadap *Burnout* (Y) Pada Tallyman PT. Tanjung Emas Daya Sejahtera (Hipotesis 1)

Tabel 4. 18 Uji T *Workload* terhadap *Burnout*

Variabel laten	Koefisien jalur	T statistics	P values	Kesimpulan
<i>Workload</i> (X1) -> <i>Burnout</i> (Y)	0.703	8.900	0.000	Hipotesis Diterima

Sumber : Data Smart-PLS, 2024.

Tabel di atas menunjukkan hasil *path coefficients* atau koefisien jalur untuk hipotesis pertama adalah 0,703 (positif), nilai positif tersebut menunjukkan bahwa *Workload* berpengaruh positif pada *Burnout* sebesar 0,703. Variabel *Workload* terhadap variabel *Burnout* memiliki nilai *T-Statistics* 8,900 > 1,96. Kemudian Variabel *Workload* terhadap variabel *Burnout* memiliki nilai *P-Value* sebesar $0,000 \leq 0,05$ yang berarti *Workload* berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* atau dengan kata lain, hasil ini mendukung hipotesis pertama (H1 Diterima), artinya *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa jika beban kerja (*Workload*) meningkat maka kelelahan (*Burnout*) pada Tallyman PT TEDS juga semakin meningkat.

2. Pengaruh *Social Support* (X2) Terhadap *Burnout* (Y) Pada Tallyman PT. Tanjung Emas Daya Sejahtera (Hipotesis 2)

Tabel 4. 19 Uji T *Social Support* terhadap *Burnout*

Variabel laten	Koefisien jalur	T statistics	P values	Kesimpulan
<i>Social Support</i> (X2) -> <i>Burnout</i> (Y)	-0.127	1.032	0.302	Hipotesis Ditolak

Sumber : Data Smart-PLS, 2024.

Tabel di atas menunjukkan hasil *path coefficients* atau koefisien jalur untuk hipotesis kedua adalah -0,127 (negatif), nilai negatif tersebut menunjukkan bahwa *Social Support* tidak berpengaruh positif pada *Burnout*

sebesar -0,127. Variabel *Social Support* terhadap variabel *Burnout* memiliki nilai *T-Statistics* $1,032 < 1,96$. Kemudian Variabel *Social Support* terhadap variabel *Burnout* memiliki nilai *P-Value* sebesar $0,302 \geq 0,05$ yang berarti *Social Support* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* atau dengan kata lain, hasil ini tidak mendukung hipotesis kedua (H2 Ditolak), artinya *Social Support* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Social Support*, maka *Burnout* pada Tallyman PT TEDS justru akan semakin rendah (pengaruh negatif), meskipun pengaruhnya tidak signifikan secara statistik.

3. Pengaruh *Employee Motivation* (Z) Terhadap *Burnout* (Y) Pada Tallyman PT. Tanjung Emas Daya Sejahtera (Hipotesis 3)

Tabel 4. 20 Uji T *Employee Motivation* terhadap *Burnout*

Variabel laten	Koefisien jalur	T statistics	P values	Kesimpulan
<i>Employee Motivation</i> (Z) - > <i>Burnout</i> (Y)	0.059	0.500	0.617	Hipotesis Ditolak

Sumber : Data Smart-Pls, 2024.

Tabel di atas menunjukkan hasil *path coefficients* atau koefisien jalur untuk hipotesis ketiga adalah 0,059 (positif), nilai positif tersebut menunjukkan bahwa *Employee Motivation* berpengaruh positif pada *Burnout* sebesar 0,059. Variabel *Employee Motivation* terhadap variabel *Burnout* memiliki nilai *T-Statistics* $0,500 < 1,96$. Kemudian Variabel *Employee Motivation* terhadap variabel *Burnout* memiliki nilai *P-Value* sebesar $0,617 \geq 0,05$ yang berarti bahwa *Employee Motivation* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* atau dengan kata lain hasil ini tidak mendukung hipotesis ketiga (H3 Ditolak), artinya *Employee Motivation* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *Burnout*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Employee Motivation*, maka *Burnout* pada Tallyman PT TEDS justru akan semakin tinggi (pengaruh positif), namun pengaruhnya tidak signifikan secara statistik.

4. Pengaruh *Employee Motivation* (Z) dalam Memoderasi *Workload* (X1) terhadap *Burnout* (Y) Pada Tallyman PT. Tanjung Emas Daya Sejahtera (Hipotesis 4)

Tabel 4. 21 Uji T *Employee Motivation* Memoderasi *Workload* Terhadap *Burnout*

Variabel laten	Koefisien jalur	T statistics	P values	Kesimpulan
<i>Employee Motivation</i> (Z) x <i>Workload</i> (X1) -> <i>Burnout</i> (Y)	0.080	0.727	0.467	Hipotesis Ditolak

Sumber : Data Smart-Pls, 2024.

Tabel di atas menunjukkan hasil MRA untuk hipotesis keempat adalah 0,080 (positif). Variabel *Employee Motivation***Workload* terhadap variabel *Burnout* memiliki nilai *T-Statistics* $0,727 < 1,96$. Selanjutnya Variabel *Employee Motivation***Workload* terhadap variabel *Burnout* memiliki nilai P Value sebesar 0,467 atau $\geq 0,05$ yang berarti bahwa *Employee Motivation* berpengaruh positif atau memperkuat pengaruh *Workload* terhadap *Burnout* namun secara tidak signifikan atau dengan kata lain *Employee Motivation* tidak berperan dalam memoderasi hubungan antara variabel *Workload* dengan *Burnout*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan tidak mendukung hipotesis keempat (H4 Ditolak), yaitu *Employee Motivation* memoderasi pengaruh *Workload* terhadap *Burnout*.

5. Pengaruh *Employee Motivation* (Z) dalam Memoderasi *Social Support* (X2) terhadap *Burnout* (Y) Pada Tallyman PT. Tanjung Emas Daya Sejahtera

Tabel 4. 22 Uji T *Employee Motivation* Memoderasi *Workload* Terhadap *Burnout*

Variabel laten	Koefisien jalur	T statistics	P values	Kesimpulan
<i>Employee Motivation</i> (Z) x <i>Social Support</i> (X2) -> <i>Burnout</i> (Y)	0.001	0.008	0.993	Hipotesis Ditolak

Sumber : Data Smart-Pls, 2024.

Tabel di atas menunjukkan hasil MRA untuk hipotesis kelima adalah 0,001 (positif). Variabel *Employee Motivation***Social Support* terhadap variabel *Burnout* memiliki nilai *T-Statistics* $0,008 < 1,96$. Selanjutnya Variabel *Employee Motivation***Social Support* terhadap variabel *Burnout* memiliki nilai *P-Value* sebesar $0,993 \geq 0,05$ yang berarti bahwa *Employee Motivation* berpengaruh positif atau memperkuat pengaruh *Social Support* terhadap *Burnout* namun secara tidak signifikan atau dengan kata lain *Employee Motivation* tidak berperan dalam memoderasi hubungan antara variabel *Social Support* dengan *Burnout*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan tidak mendukung hipotesis kelima (H5 Ditolak), yaitu *Employee Motivation* memoderasi pengaruh *Social Support* terhadap *Burnout*. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka rincian hasil hipotesis pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 23 Kesimpulan Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Hasil
H1	<i>Workload</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Burnout</i> pada Tallyman PT TEDS	Diterima
H2	<i>Social Support</i> tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap <i>Burnout</i> pada Tallyman PT TEDS	Ditolak
H3	<i>Employee Motivation</i> memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap <i>Burnout</i> pada Tallyman PT TEDS	Ditolak
H4	<i>Employee Motivation</i> berpengaruh positif tetapi tidak signifikan (tidak berperan) dalam memoderasi hubungan <i>Workload</i> terhadap <i>Burnout</i> pada Tallyman PT TEDS	Ditolak
H5	<i>Employee Motivation</i> berpengaruh positif tetapi tidak signifikan (tidak berperan) dalam memoderasi hubungan <i>Social Support</i> terhadap <i>Burnout</i> pada Tallyman PT TEDS	Ditolak

Sumber : Data diolah peneliti, 2024.

4.5 Pembahasan

Pembahasan ini menjelaskan hasil analisis penelitian. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Workload* terhadap *Burnout*, *Social Support* terhadap *Burnout*, *Employee Motivation* terhadap *Burnout*, *Employee Motivation* memoderasi pengaruh *Workload* terhadap *Burnout*, *Employee Motivation* memoderasi pengaruh *Social Support* terhadap *Burnout*. Penelitian ini menggunakan variabel *Workload* dan *Social Support* sebagai variabel independen, *Burnout* sebagai variabel dependen dan *Employee Motivation* sebagai variabel moderasi. Sebanyak lima hipotesis telah dikembangkan dan diuji dengan metode *Structural Equation Modelling* (SEM) dan *Moderated Regression Analysis* (MRA) dengan bantuan software SmartPLS 4.0. Hasil penelitian dan pembahasan lebih lanjut akan dijelaskan sebagai berikut:

4.5.1 Pengaruh *Workload* Terhadap *Burnout*

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Smart-Pls, dapat disimpulkan bahwa variabel *Workload* terhadap *Burnout* memiliki nilai P Value sebesar $0,000 \leq 0,05$. Sehingga Hipotesis pertama diterima. Pada hasil pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout*. Hipotesis pertama menunjukkan bahwa jika *Workload* meningkat maka *Burnout* juga meningkat. Dengan demikian *Workload* (Beban Kerja) yang tinggi akan meningkatkan risiko *Burnout* (kelelahan) pada Tallyman PT TEDS. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh 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*.

4.5.2 Pengaruh *Social Support* Terhadap *Burnout*

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Smart-Pls, dapat disimpulkan bahwa variabel *Social Support* terhadap *Burnout* memiliki nilai P Value sebesar $0,302 \geq 0,05$. Sehingga Hipotesis kedua ditolak. Pada hasil pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa *Social Support* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Burnout*. Hipotesis kedua menunjukkan bahwa semakin tinggi *Social Support*, maka *Burnout* pada Tallyman PT TEDS justru akan semakin rendah (pengaruh negatif), meskipun pengaruhnya tidak signifikan secara statistik. Rendahnya persepsi responden terhadap *Social Support* yang mereka terima, didukung oleh beberapa temuan. Pertama, mayoritas responden memberikan tanggapan netral atau tidak setuju pada pernyataan-pernyataan mengenai dukungan sosial, mengindikasikan persepsi mereka yang cenderung rendah. Kedua, pekerjaan responden di divisi operasional penempatan terminal berlian lebih berfokus pada aktivitas fisik dan teknis dengan sedikit interaksi sosial, sehingga mereka kurang merasakan adanya *Social Support* yang memadai. Terakhir, dengan mayoritas responden (62,1%) berusia 21-30 tahun, mereka cenderung lebih fokus pada tuntutan pekerjaan, sehingga kurang memprioritaskan kebutuhan akan *Social Support*.

4.5.3 Pengaruh *Employee Motivation* Terhadap *Burnout*

Berdasarkan hasil pengolahan data pada SmartPls, dapat disimpulkan bahwa variabel *Employee Motivation* terhadap *Burnout* memiliki nilai P Value sebesar $0,617 \geq 0,05$. Sehingga Hipotesis ketiga ditolak. Pada hasil pengujian hipotesis ketiga membuktikan bahwa *Employee Motivation* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Burnout*. Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa semakin tinggi *Employee Motivation*, maka *Burnout* pada Tallyman PT TEDS justru akan semakin tinggi (pengaruh positif), namun pengaruhnya tidak signifikan secara statistik. Berdasarkan analisis terhadap rekap jawaban responden, terdapat beberapa alasan yang dapat menjelaskan mengapa pengaruh *Employee Motivation* terhadap *Burnout* tidak signifikan. Pertama, mayoritas responden memberikan tanggapan netral atau tidak setuju terhadap

pernyataan-pernyataan yang mengukur *Employee Motivation* mereka, mengindikasikan bahwa secara umum, tingkat motivasi karyawan cenderung rendah. Kedua, karakteristik responden yang didominasi oleh karyawan berusia 21-30 tahun (62,1%) menunjukkan bahwa mereka cenderung lebih fokus pada tuntutan pekerjaan, sehingga kurang memprioritaskan aspek *Employee Motivation*. Terakhir, mayoritas responden berpendidikan SMA/SMK (74,1%), yang mungkin membuat mereka merasa kurang kompeten dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang cukup menantang, sehingga dapat menurunkan motivasi kerja mereka. Secara keseluruhan, faktor-faktor tersebut dapat menjelaskan rendahnya *Employee Motivation*, yang pada akhirnya berdampak pada tidak signifikannya *Employee Motivation* terhadap *Burnout*.

4.5.4 Pengaruh *Employee Motivation* Memoderasi *Workload* Terhadap *Burnout*

Pada hasil pengujian hipotesis keempat yang menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) membuktikan bahwa nilai koefisien jalur (positif) 0,080 namun dengan t-statistik $0,727 < 1,96$ dan p-value $0,467 \geq 0,05$. Ini mengindikasikan bahwa meskipun ada pengaruh positif, pengaruhnya tidak cukup kuat secara statistik untuk dianggap signifikan.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi, terlihat bahwa mayoritas responden memberikan jawaban netral dan tidak setuju terhadap pernyataan terkait *Workload*. Ini menunjukkan bahwa beban kerja memang dirasakan cukup tinggi oleh karyawan, yang berpengaruh langsung terhadap *Burnout* tanpa perlu dimoderasi oleh motivasi. Selain itu mayoritas responden (62.1%) berusia 21-30 tahun dengan masa kerja lebih dari 5 tahun (63.8%). Kelompok usia muda dengan pengalaman kerja cukup lama ini mungkin sudah terbiasa dengan beban kerja tinggi, sehingga motivasi tidak terlalu berperan dalam memoderasi pengaruh *Workload* terhadap *Burnout*.

Semua responden adalah laki-laki dan mayoritas (74.1%) berpendidikan SLTA. Ini menunjukkan bahwa pekerjaan Tallyman mungkin lebih bersifat fisik dan rutinitas, di mana *Workload* langsung berpengaruh pada *Burnout* tanpa terlalu dipengaruhi oleh faktor *Employee Motivation*. Distribusi frekuensi *Employee Motivation*, mayoritas responden memberikan jawaban sangat setuju dan setuju. Ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan sudah cukup tinggi, namun tidak cukup kuat untuk memoderasi pengaruh *Workload* terhadap *Burnout*.

Jadi meskipun *Employee Motivation* tinggi, kompleksitas pekerjaan dan faktor-faktor lain mungkin membuat motivasi tidak cukup kuat untuk memoderasi hubungan antara *Workload* dan *Burnout*.

4.5.5 Pengaruh *Employee Motivation* Memoderasi *Social Support* Terhadap *Burnout*

Pada hasil pengujian hipotesis kelima yang menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) membuktikan bahwa nilai koefisien jalur yang sangat kecil (0.001) dengan t-statistik (0.008) jauh di bawah 1.96 dan p-value (0.993) jauh di atas 0.05. Ini mengindikasikan bahwa pengaruh moderasi *Employee Motivation* terhadap hubungan *Social Support* dan *Burnout* hampir tidak ada dan sangat tidak signifikan secara statistik. Dari tabel distribusi frekuensi *Social Support* (X2), mayoritas responden memberikan jawaban sangat setuju dan setuju. Misalnya, pada indikator X2.2.2, 60.3% responden sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa dukungan sosial yang dirasakan karyawan sudah sangat tinggi, sehingga peran motivasi sebagai moderator menjadi kurang relevan.

Mayoritas responden (62.1%) berusia 21-30 tahun dengan masa kerja lebih dari 5 tahun (63.8%). Kelompok usia muda dengan pengalaman kerja cukup lama ini mungkin sudah memiliki jaringan sosial yang kuat di tempat kerja, sehingga dukungan sosial langsung mempengaruhi tingkat *Burnout* tanpa perlu dimoderasi oleh motivasi. Semua responden adalah laki-laki dan mayoritas (74.1%) berpendidikan SLTA. Homogenitas ini mungkin

menciptakan ketersambungan sosial yang kuat, di mana dukungan sosial menjadi faktor langsung yang mempengaruhi *Burnout*, tanpa perlu moderasi dari motivasi. Dari distribusi frekuensi *Employee Motivation*, mayoritas responden memberikan jawaban sangat setuju dan setuju. Misalnya, pada indikator Z.3.2, 69.0% responden sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan sudah cukup tinggi, namun tidak cukup berperan dalam memoderasi pengaruh dukungan sosial terhadap *Burnout*.