

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

SKRIPSI

DISUSUN DAN DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT
UNTUK MEMPEROLEH GELAR
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA



DISUSUN OLEH :

Nama : Aris Dwi Kurniawan
NIM : 20111003
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Pembimbing : Nur Widyawati, S.Si., SE., M.SM.

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI
SURABAYA
2024**

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Aris Dwi Kurniawan
NIM : 20111003
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh *Workload* dan *Social Support* Terhadap *Burnout* Tallyman dengan *Employee Motivation* Sebagai Moderasi di PT Tanjung Emas Daya Sejahtera.

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya tulis ini merupakan hasil karya sendiri dengan merujuk pada sumber-sumber terpercaya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan dari pihak manapun.

Penulis, 4 Mei 2024

A 10,000 Indonesian Rupiah banknote is shown with a black ink signature written over it. The signature is cursive and appears to be 'Aris Dwi Kurniawan'. The banknote features the Garuda Pancasila emblem and the serial number A4B29ALX277524552.

Aris Dwi Kurniawan
NIM: 20111003

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

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

DISUSUN OLEH :

NAMA : ARIS DWI KURNIAWAN
NIM : 20111003

Telah dipresentasikan didepan dewan penguji dan dinyatakan LULUS pada,
Hari/Tanggal : Sabtu, 20 Juli 2024

PENGUJI

KETUA : Dr. GUGUS WIJONARKO, MM.
NIDN : 0708116501



(.....)

SEKRETARIS : MEYTI HANNA ESTER KALANGI, S.Sos., MM.
NIDN : 0717057703



(.....)

Mengetahui,
STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA

KETUA



Dr. GUGUS WIJONARKO, MM.
NIDN: 0708116501

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

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

DIAJUKAN OLEH :

**NAMA : ARIS DWI KURNIAWAN
NIM : 20111003**

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

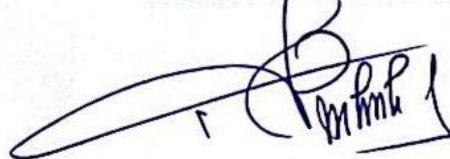
Menyetujui,
PEMBIMBING

**PEMBIMBING : NUR WIDYAWATI, S.SI., SE., M.SM.
NIDN : 0704069201**



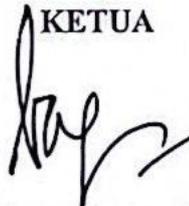
(.....)

Mengetahui,
KETUA PROGRAM STUDI



**JULI PRASTYORINI, S.Sos, MM
NIDN: 0708067104**

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA
KETUA**



**Dr. GUGUS WIJONARKO, MM
NIDN: 0708116501**

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*.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh *Workload* dan *Social Support* Terhadap *Burnout* Tallyman dengan *Employee Motivation* Sebagai Moderasi di PT Tanjung Emas Daya Sejahtera”. Penulisan Skripsi ini disusun sebagai tugas akhir kuliah yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya.

Peneliti menyadari dalam penyusunan Skripsi tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak selama penyusunan Skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Gugus Wijonarko, MM., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
2. Ibu Juli Prastyorini, S.Sos., MM., selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
3. Ibu Nur Widyawati, S.Si., SE., M.SM., selaku Dosen Pembimbing Skripsi saya yang rela meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, saran dan masukan agar proses pembuatan Skripsi ini dapat terselesaikan;
4. Bapak Haris Budiarto, selaku Direktur PT Tanjung Emas Daya Sejahtera;
5. Mas Deni Tri Laksono, selaku Supervisi SDM, Umum, dan IT PT Tanjung Emas Daya Sejahtera yang telah memberikan bantuan dan dukungannya agar Skripsi ini dapat segera terselesaikan;
6. Bapak Achmad Junaidi, selaku Manager Operasi wilayah Jawa Timur PT Tanjung Emas Daya Sejahtera;
7. Kedua Orang Tua saya dan saudara-saudara saya yang telah memberikan semangat, do'a serta dukungan baik yang bersifat moral maupun spiritual;
8. Vivi Dwi Anggreini, S.Ak., yang telah memberikan dukungan do'a serta semangatnya supaya Skripsi ini dapat segera diselesaikan tepat pada waktunya;
9. Teman-teman terdekat saya, teman seperjuangan yang selalu memberikan saran, semangat, dukungan dan do'a agar Skripsi ini dapat segera selesai;
10. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu yang telah memberikan semangat, bantuan, dukungan dan do'a selama penyusunan Skripsi ini.

Semoga atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis, semua pihakpihak yang terkait tersebut mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Penyusun menyadari bahwa Penelitian Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak akan sangat membantu. Semoga karya tulis ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Surabaya, 02 Mei 2024
Penulis,

Aris Dwi Kurniawan
NIM : 20111003

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	7
1.6 Sistematika Penulisan	7
BAB II LANDASAN TEORI	10
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.2 <i>Workload</i>	12
2.2.1 Pengertian <i>Workload</i>	12
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Workload</i>	12
2.2.3 Indikator <i>Workload</i>	13
2.3 <i>Social Support</i>	14
2.3.1 Pengertian <i>Social Support</i>	14
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Social Support</i>	14
2.3.3 Indikator <i>Social Support</i>	15
2.4 <i>Burnout</i>	15
2.4.1 Pengertian <i>Burnout</i>	15

2.4.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Burnout</i>	16
2.4.3	Indikator <i>Burnout</i>	18
2.5	<i>Employee Motivation</i>	18
2.5.1	Pengertian <i>Employee Motivation</i>	18
2.5.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Employee Motivation</i>	19
2.5.3	Indikator <i>Employee Motivation</i>	20
2.6	Hubungan Antar Variabel	21
2.6.1	Hubungan <i>Workload</i> dengan <i>Burnout</i>	21
2.6.2	Hubungan <i>Social Support</i> dengan <i>Burnout</i>	22
2.6.3	Hubungan <i>Employee Motivation</i> dengan <i>Burnout</i>	22
2.6.4	Pengaruh <i>Employee Motivation</i> memoderasi <i>Workload</i> terhadap <i>Burnout</i>	23
2.6.5	Pengaruh <i>Employee Motivation</i> memoderasi <i>Social Support</i> terhadap <i>Burnout</i>	23
2.7	Penelitian Terdahulu	24
2.8	Kerangka Konseptual	34
2.9	Hipotesis.....	35
BAB III METODE PENELITIAN		36
3.1	Jenis Penelitian.....	36
3.2	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	36
3.2.1	Variabel Penelitian.....	36
3.2.2	Definisi Operasional Variabel	37
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.4	Sumber Data.....	41
3.5	Populasi dan Sampel	42
3.5.1	Populasi.....	42
3.5.2	Sampel	42
3.6	Teknik Analisis Data.....	44
3.6.1	Analisis <i>Structural Equation Modeling-Partial Least Square</i>	44
3.6.2	Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	45
3.6.3	Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	47
3.6.4	Uji Signifikansi	48

3.6.5 Uji Hipotesis	48
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	50
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	50
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	50
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	51
4.1.3 Logo Perusahaan.....	51
4.1.4 Struktur Organisasi	51
4.1.5 Tugas dan Tanggung Jawab.....	52
4.1.6 Aktivitas Perusahaan.....	58
4.1.7 Kesejahteraan Karyawan	58
4.2 Karakteristik Responden	59
4.3 Deskripsi Variabel.....	61
4.3.1 Distribusi Frekuensi Penelitian Responden Terhadap Variabel <i>Workload</i> (X_1)	61
4.3.2 Distribusi Frekuensi Penelitian Responden Terhadap Variabel <i>Social</i> <i>Support</i> (X_2).....	62
4.3.3 Distribusi Frekuensi Penelitian Responden Terhadap Variabel <i>Burnout</i> (Y).....	63
4.3.4 Distribusi Frekuensi Penelitian Responden Terhadap Variabel <i>Employee Motivation</i> (Z).....	64
4.4 Analisis Data	65
4.4.1 Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	67
4.4.2 Pengujian Struktural Model (<i>Inner Model</i>)	73
4.4.3 Pengujian Hipotesis	75
4.5 Pembahasan.....	80
4.5.1 Pengaruh <i>Workload</i> Terhadap <i>Burnout</i>	80
4.5.2 Pengaruh <i>Social Support</i> Terhadap <i>Burnout</i>	81
4.5.3 Pengaruh <i>Employee Motivation</i> Terhadap <i>Burnout</i>	81
4.5.4 Pengaruh <i>Employee Motivation</i> Memoderasi <i>Workload</i> Terhadap <i>Burnout</i>	82
4.5.5 Pengaruh <i>Employee Motivation</i> Memoderasi <i>Social Support</i> Terhadap <i>Burnout</i>	83

BAB V PENUTUP	85
5.1 Kesimpulan	85
5.2 Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA	xv
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Bongkar Muat Barang Antar Pulau dan Luar Negeri	2
Tabel 2. 1 Daftar Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	38
Tabel 3. 2 Pengukuran Skala Likert.....	40
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	60
Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	60
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Responden Terhadap Variabel <i>Workload</i> (X1) ..	61
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Responden Terhadap Variabel <i>Social Support</i> (X2).....	62
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Responden Terhadap Variabel <i>Burnout</i> (Y).....	63
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Responden Terhadap Variabel <i>Employee</i> <i>Motivation</i> (Z)	64
Tabel 4. 9 Nilai <i>Outer Loading</i> Sebelum Eliminasi Indikator	68
Tabel 4. 10 Nilai <i>Outer Loading</i> Sesudah Eliminasi Indikator.....	69
Tabel 4. 11 Nilai AVE	70
Tabel 4. 12 Nilai Akar AVE	71
Tabel 4. 13 Nilai Korelasi Antar Konstruk Dengan Nilai Akar AVE	71
Tabel 4. 14 Nilai <i>Heterotrait-Monotrait Ratio</i> (HTMT)	72
Tabel 4. 15 <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach Alpha</i>	73
Tabel 4. 16 Hasil Uji <i>R-Square</i>	73
Tabel 4. 17 Hasil Uji <i>F-Square</i>	74
Tabel 4. 18 Uji T <i>Workload</i> terhadap <i>Burnout</i>	76
Tabel 4. 19 Uji T <i>Social Support</i> terhadap <i>Burnout</i>	76
Tabel 4. 20 Uji T <i>Employee Motivation</i> terhadap <i>Burnout</i>	77
Tabel 4. 21 Uji T <i>Employee Motivation</i> Memoderasi <i>Workload</i> Terhadap <i>Burnout</i>	78
Tabel 4. 22 Uji T <i>Employee Motivation</i> Memoderasi <i>Workload</i> Terhadap <i>Burnout</i>	78
Tabel 4. 23 Kesimpulan Hasil Uji Hipotesis.....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian	34
Gambar 4. 1 Logo PT Tanjung Emas Daya Sejahtera	51
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi PT Tanjung Emas Daya Sejahtera	51
Gambar 4. 3 Model Penelitian	66
Gambar 4. 4 Diagram Jalur Disertai Nilai <i>Loading Factor</i> Sebelum Eliminasi Indikator	67
Gambar 4. 5 Diagram Jalur Disertai Nilai <i>Loading Factor</i> Setelah Eliminasi Indikator	70
Gambar 4. 6 Diagram SEM Hasil Proses Bootstrapping	75

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner
- Lampiran 3 Hasil Uji Smart-PLS
- Lampiran 4 Formulir Permohonan Penulisan Skripsi
- Lampiran 5 Lembar Bimbingan Skripsi
- Lampiran 6 Surat Permohonan Izin Penelitian
- Lampiran 7 Surat Persetujuan Penelitian
- Lampiran 8 Kartu Monitoring Cek Turnitin Dan Hasil Cek Turnitin

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor utama penggerak perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan. Tujuan tersebut dapat tercapai ketika sumber daya manusianya mampu melaksanakan tugas yang diberikan oleh suatu perusahaan secara optimal dan penuh tanggung jawab. Selain itu, untuk memastikan agar perusahaan dapat berjalan dan beroperasi dengan baik maka pekerjaan yang diberikan kepada seorang karyawan harus sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut. Sumber daya manusia dalam konteks pengelolaan bisnis dan organisasi adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan tenaga kerja pada suatu perusahaan termasuk didalamnya mencakup rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pengelolaan kinerja, pemberian balas jasa, dan pemeliharaan (Karim, 2023).

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan bongkar muat petikemas yang ada di Indonesia. Mereka merupakan kunci utama dari semua kegiatan operasional bongkar muat yang ada, yaitu pengoperasian peralatan bongkar muat sampai dengan mengelola proses logistik secara keseluruhan (Suryantoro et al., 2020). Selain itu, sumber daya manusia juga memiliki tanggung jawab untuk memastikan kepuasan pelanggan yang didasarkan atas kualitas layanan dan hubungan baik dengan pelanggan. Di dalam proses pengelolaan logistik bongkar muat petikemas tidak lepas dari peran aktif industri penyedia jasa Tally mandiri. Proses pelayanannya berupa pengelolaan data yang meliputi pencatatan, pengukuran, dan perhitungan dalam proses operasional bongkar muat petikemas.

Semakin meningkatnya perdagangan dan logistik yang ada di Indonesia berkorelasi langsung dengan jumlah kargo yang dimuat dan dibongkar di pelabuhan antar pulau dan luar negeri. Peningkatan tersebut juga memberikan peluang bisnis yang baik bagi industri penyedia jasa Tally. Hal tersebut ditandai dengan banyaknya permintaan tenaga kerja Tally oleh pengguna jasa Tally seperti Pelindo

grup, dan pengguna jasa swasta yang lainnya. Industri jasa Tally mandiri memberikan peranan yang sangat penting terhadap rantai pasokan dan logistik yang ada di Indonesia. Keterlibatan industri jasa Tally ini dapat mencegah kerugian dan kesalahan dalam pengiriman barang. Pada akhirnya hal tersebut mampu mendukung pertumbuhan ekonomi yang memanfaatkan efisiensi dan kepercayaan dalam transaksi perdagangan (Dwi Priyohadi & Soedjono, 2021). Berikut adalah data yang menunjukkan jumlah kargo yang dimuat dan dibongkar di pelabuhan antar pulau dan luar negeri :

Tabel 1. 1 Bongkar Muat Barang Antar Pulau dan Luar Negeri di Pelabuhan Indonesia (Ribuan ton)

Tahun	Muat		Bongkar	
	Antar Pulau	Luar Negeri	Antar Pulau	Luar Negeri
2008	170 895	145 120	243 312	44 925
2009	242 110	223 555	249 052	61 260
2010	182 486	233 222	221 675	65 641
2011	238 940	376 652	284 292	78 836
2012	312 599	488 264	327 715	69 645
2013	303 881	510 699	336 063	89 512
2014	328 743	417 155	381 602	100 570
2015	296 169	342 659	318 681	98 527
2016	324 788	313 175	361 584	92 941
2017	334 109	272 404	409 335	105 491
2018	365 154	310 202	410 136	95 267
2019	358 025	349 095	401 068	104 532
2020	363 270	358 610	367 252	92 164
2021	384 416	388 971	399 325	112 206
2022	398 566	391 067	392 928	115 766

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS), 2024.

Tuntutan pekerjaan yang tinggi dan persaingan kerja yang keras dapat menyebabkan terjadinya permasalahan tersendiri di lingkungan Tallyman PT TEDS. Salah satu persoalan yang muncul adalah pekerjaan yang berlebihan dan tidak sesuainya pekerjaan tersebut dengan kapasitas seseorang, sehingga dapat menyebabkan stres. Stres yang berlebihan dengan kurun waktu yang cukup lama dapat mengakibatkan kelelahan, baik fisik, emosional, ataupun mental, sehingga pada akhirnya akan berdampak buruk pada seseorang dikarenakan tidak dapat berinteraksi dengan lingkungannya secara normal. Kondisi ini disebut *Burnout*.

Burnout adalah keadaan dimana seseorang kelelahan secara fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh beban kerja yang terlalu berat, tekanan yang terus-menerus, dan kurangnya dukungan dalam lingkungan kerja mereka. Pada situasi tertentu akhirnya mereka tidak memiliki kendali atau kepuasan dalam pekerjaannya yang diakibatkan oleh tuntutan kerja yang berlebihan (Dinibutun, 2023).

Faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *Burnout* seseorang adalah *Workload* (beban kerja). Menurut Kainalainen et al. (2024) pada dasarnya, beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan stres pada seseorang. Stres yang berlebihan dan berkepanjangan menyebabkan kelelahan mental serta fisik yang berkelanjutan, sehingga kondisi tersebut merupakan karakteristik dari *Burnout*. Selain itu, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi bisa terganggu karena adanya *Workload* yang tinggi.

Social Support (dukungan sosial) merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi *Burnout*. Dukungan sosial tidak nampak tetapi nyata ada dan mampu dirasakan oleh seseorang yang berada di lingkungan kerja. Peran dukungan dari teman, keluarga, rekan kerja, dan atasan mampu mengurangi tingkat stres dan tekanan emosional terkait dengan pekerjaan. Dengan begitu dukungan sosial bisa mengurangi kemungkinan terjadinya *Burnout* (Wulantika et al., 2023).

Employee Motivation memiliki peran yang penting dalam memoderasi pengaruh *Workload* dan *Social Support* terhadap *Burnout*. Seseorang karyawan cenderung mampu untuk menghadapi beban kerja yang tinggi tanpa harus merasakan tingkat *Burnout* yang tinggi dikarenakan mereka mempunyai tingkat motivasi yang tinggi. Motivasi menjadi sumber kekuatan tersendiri agar tetap fokus

dan bersemangat dalam menjalani tugas dan beban pekerjaan yang meningkat. Selain itu, motivasi yang tinggi juga dapat membantu individu untuk mencari dan memanfaatkan dukungan sosial yang ada di sekitarnya. Ketika seseorang merasa termotivasi, mereka lebih mungkin untuk mencari bantuan dan dukungan dari rekan kerja atau keluarga, yang dapat membantu mengurangi risiko *Burnout* dengan memberikan rasa keterhubungan dan pemahaman yang penting (Rehman et al., 2020).

PT Tanjung Emas Daya Sejahtera (PT. TEDS) merupakan perusahaan penyedia jasa Tally mandiri yang meliputi Tally Bongkar/Muat Peti kemas, Non Peti kemas, Tally Lapangan Penumpukan, Tally Depo, Tally Gate dan Tally Gudang. PT. TEDS beralamat di Jl. Perak Timur No. 620 Surabaya. PT. TEDS berdiri tanggal 29 September 2014 karena adanya kegiatan Tally pada masing-masing terminal pelabuhan maupun depo di Pelindo Grup. Jumlah tenaga kerja PT. TEDS sampai April 2024 adalah sebanyak 761 karyawan yang terbagi menjadi 4 wilayah operasional, yaitu Jawa Tengah, Jawa Timur, Kalimantan Selatan, dan Sulawesi. Menurut peraturan menteri perhubungan nomor KM. 15 (2007) pasal 1 ayat (6) “Penyedia jasa Tally adalah perusahaan Tally berbadan hukum Indonesia yang didirikan khusus untuk menyelenggarakan dan mengusahakan kegiatan Tally pada kegiatan bongkar muat barang dari dan ke kapal di pelabuhan yang bersifat independen”. Kegiatan Tally menurut peraturan menteri perhubungan nomor KM. 15 (2007) pasal 1 ayat (1) adalah “kegiatan usaha menghitung, mengukur, menimbang, dan membuat catatan mengenai muatan, untuk kepentingan pemilik muatan dan atau pengangkut”.

Tallyman PT. Tanjung Emas Daya Sejahtera dalam mendukung kegiatan operasionalnya sering menghadapi tekanan-tekanan yang cukup berat, seperti *Workload* (beban kerja) berlebihan menyangkut tentang pencatatan petikemas dalam jumlah besar dan tugas-tugas tambahan yang menumpuk. *Workload* (beban kerja) ini bisa menyebabkan *Burnout* yaitu kondisi dimana seseorang merasakan stres, kelelahan fisik, dan kelelahan mental, sehingga hal ini dapat menurunkan produktivitas. Selain itu Tallyman juga merasakan kurangnya *Social Support* (dukungan sosial) oleh rekan kerja, atasan, atau lingkungan kerja secara

keseluruhan. Kurangnya dukungan dari lingkungan sekitar menyebabkan seorang Tally merasa kesulitan dalam mengatasi tuntutan pekerjaan, kurang termotivasi, dan merasakan yang namanya terisolasi. Akibat dari kurangnya dukungan sosial dan beban kerja yang berlebihan, Tallyman PT. TEDS merasakan *Burnout* (kelelahan), gejala yang ditimbulkan dari adanya *Burnout* adalah perasaan tidak berdaya, kelelahan kronis, sinisme, dan penurunan produktivitas.

Tallyman yang mengalami *Burnout* cenderung tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hal tersebut mengakibatkan penurunan kinerja, ketidakpuasan kerja, dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Disisi lain seseorang yang memiliki *Employee Motivation* (motivasi karyawan) dalam melakukan pekerjaan itu tinggi maka dapat mengurangi dampak dari beban kerja yang berat dan meningkatkan dukungan sosial yang diterima karena seseorang yang termotivasi selalu bersemangat dalam menjalankan tugas pekerjaan dan selalu memberikan efek positif terhadap lingkungan sosial mereka, serta pada akhirnya seseorang tersebut juga akan menerima *feedback* dari interaksi sosial yang sudah dilakukan, sehingga hal itu akan mengurangi risiko terjadinya *Burnout*

Berdasarkan latar belakang di muka maka penulis memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Workload* Dan *Social Support* Terhadap *Burnout* Tallyman Dengan *Employee Motivation* Sebagai Moderasi Di Pt Tanjung Emas Daya Sejahtera”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, maka didapatkan perumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah *Workload* berpengaruh terhadap *Burnout* pada Tallyman PT. Tanjung Emas Daya Sejahtera?
2. Apakah *Social Support* berpengaruh terhadap *Burnout* pada Tallyman PT. Tanjung Emas Daya Sejahtera?
3. Apakah *Employee Motivation* berpengaruh terhadap *Burnout* pada Tallyman PT. Tanjung Emas Daya Sejahtera?

4. Apakah *Employee Motivation* dapat memoderasi pengaruh *Workload* terhadap *Burnout* pada Tallyman PT. Tanjung Emas Daya Sejahtera?
5. Apakah *Employee Motivation* dapat memoderasi pengaruh *Social Support* terhadap *Burnout* pada Tallyman PT. Tanjung Emas Daya Sejahtera?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang diatas, penulis memberikan batasan-batasan mengenai masalah yang akan diteliti yaitu :

Penelitian ini dilakukan kepada karyawan PT. Tanjung Emas Daya Sejahtera divisi operasional cabang Surabaya yang bertempat di PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT. BJTI). Selanjutnya penelitian ini fokus pada variabel *Workload* dan *Social Support* sebagai variabel independen, *Burnout* sebagai variabel dependen, serta yang terakhir adalah *Employee Motivation* sebagai variabel moderasi. Variabel-variabel tersebut digunakan untuk meneliti Tallyman PT. Tanjung Emas Daya Sejahtera.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ada diatas, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Workload* terhadap *Burnout* pada Tallyman PT. Tanjung Emas Daya Sejahtera;
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Social Support* terhadap *Burnout* pada Tallyman PT. Tanjung Emas Daya Sejahtera;
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Employee Motivation* terhadap *Burnout* pada Tallyman PT. Tanjung Emas Daya Sejahtera;
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Workload* terhadap *Burnout* dengan *Employee Motivation* sebagai variable moderasi pada Tallyman PT. Tanjung Emas Daya Sejahtera;
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Social Support* terhadap *Burnout* dengan *Employee Motivation* sebagai variable moderasi pada Tallyman PT. Tanjung Emas Daya Sejahtera.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak terkait antara lain sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini bisa digunakan untuk bahan pertimbangan dalam pembuatan suatu kebijakan perusahaan sebagai bentuk upaya untuk mengurangi risiko burnout pada karyawan PT. Tanjung Emas Daya Sejahtera dan diharapkan perusahaan tersebut mampu untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

2. Bagi STIAMAK Barunawati

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penambah wawasan kepada mahasiswa-mahasiswi, menambah perbendaharaan perpustakaan agar bermanfaat untuk semua pihak, sekaligus dapat menerapkan teori dalam bidang manajemen pengembangan sumber daya manusia (SDM) khususnya terkait pengelolaan beban kerja dan pemberian dukungan positif oleh perusahaan yang mampu mempengaruhi tingkat Burnout pada karyawan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dipergunakan sebagai referensi untuk penelitian-penelitian yang akan datang dan mampu dijadikan sebagai bahan untuk menambah wawasan. Selain itu peneliti lebih memahami karakteristik dari beban kerja dan dukungan sosial serta peran motivasi seseorang yang dapat memberikan pengaruh terhadap Burnout pada karyawan menjadi sumbangan wawasan yang bertambah.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pengertian dan pemahaman penulisan ini, maka penulis menyusun dalam suatu sistematika penulisan sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini mencakup latar belakang yang menjelaskan fenomena atau permasalahan yang menjadi dasar perlunya penelitian ini dilakukan. Selanjutnya, rumusan masalah dijabarkan untuk memfokuskan penelitian pada pertanyaan-pertanyaan spesifik yang ingin dijawab. Batasan masalah juga

ditetapkan agar cakupan penelitian tidak meluas di luar fokus. Selain itu, tujuan dan manfaat penelitian dipaparkan untuk menjelaskan kontribusi yang diharapkan, baik secara teoretis maupun praktis. Terakhir, sistematika penulisan diberikan agar alur penelitian dapat tersusun dengan baik dan terarah.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini membahas landasan teoritis yang mendasari penelitian. Pada bagian ini, peneliti mengkaji dan memaparkan berbagai teori, konsep, serta penelitian terdahulu yang relevan dengan topik yang sedang diteliti. Teori-teori tersebut berasal dari sumber-sumber terpercaya, seperti artikel ilmiah, jurnal, dan buku-buku referensi. Tujuannya adalah untuk membangun pemahaman yang komprehensif mengenai konstruk atau fenomena yang menjadi fokus penelitian, serta untuk memperkuat landasan teoritis bagi penyusunan kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab 3 ini, peneliti menjelaskan secara rinci langkah-langkah sistematis yang dilakukan untuk mencapai tujuan penelitian. Hal-hal yang diuraikan dapat meliputi desain penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, serta metode analisis data yang diterapkan. Penjelasan yang rinci dan terstruktur tentang metodologi penelitian ini penting untuk memastikan bahwa proses penelitian dilakukan dengan tepat dan terarah, sehingga hasil yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan dan sesuai dengan tujuan awal penelitian. Dengan demikian, Bab 3 ini menjadi panduan bagi pembaca untuk memahami alur dan proses penelitian yang dilakukan.

4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan data yang telah dikumpulkan dan diolah, serta menganalisis hasil temuan tersebut secara sistematis. Analisis data dapat dilakukan dengan menerapkan teknik-teknik statistik. Selanjutnya, peneliti menafsirkan dan menjelaskan makna dari hasil analisis tersebut. Tujuannya adalah untuk menjawab rumusan masalah dan mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya.

5. BAB V PENUTUP

Bab ini merangkum secara singkat dan padat hasil-hasil utama yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan. Kesimpulan disusun dengan merujuk kembali pada tujuan dan rumusan masalah yang telah ditetapkan sebelumnya. Selanjutnya, berdasarkan temuan dan pembahasan pada Bab 4, peneliti memberikan rekomendasi atau saran-saran yang ditujukan kepada pihak-pihak terkait, seperti pembuat kebijakan, praktisi, atau peneliti selanjutnya. Saran-saran ini dimaksudkan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja, mengatasi permasalahan, atau mengembangkan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang.

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 t, 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 meredam 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 <i>burnout</i> dan kepuasan kerja di kalangan dokter, dipengaruhi oleh faktor gender, status pernikahan, serta jenis rumah sakit tempat mereka bekerja.

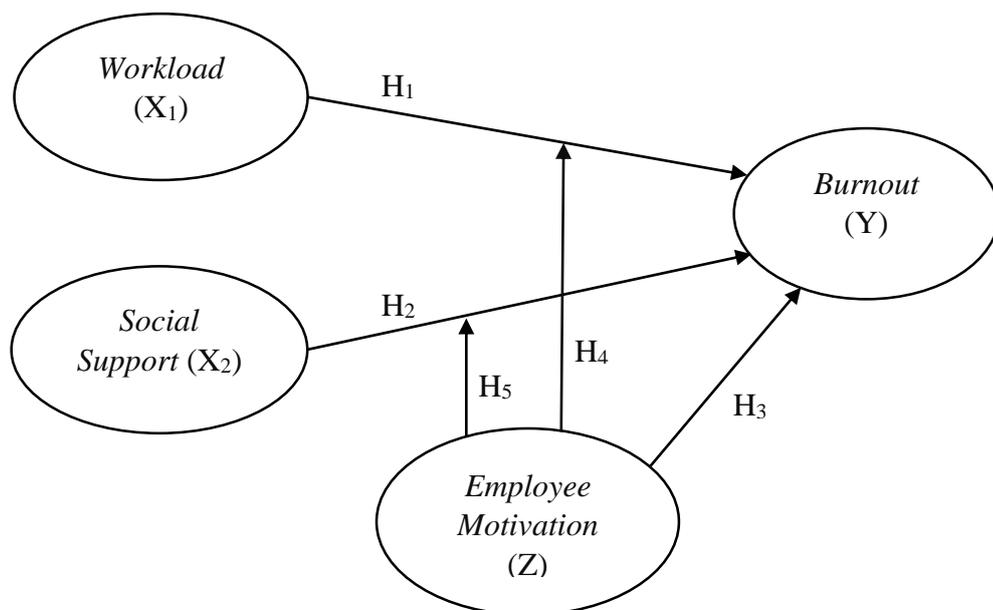
No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
				5. Teknik Analisis Data: Uji-t sampel independen, Analisis varians satu arah (ANOVA), Analisis korelasi.
10.	Yao Shang and Shi-Yong Yang (2021)	<i>The Effect of Social Support on Athlete Burnout in Weightlifters: The 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.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana peneliti akan memeriksa hubungan antar variabel sebagai cara untuk menguji teori-teori tertentu. Prosedur statistik digunakan pada metode kuantitatif untuk mengukur data angka yang diperoleh melalui instrumen penelitian seperti kuesioner, tes, observasi terstruktur, dan data dari sumber sekunder, sehingga hasil pengukuran tersebut dapat dianalisis, dijelaskan, dan diinterpretasikan berdasarkan fenomena yang telah diteliti. Tujuan utamanya adalah untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya serta menarik kesimpulan dari sampel penelitian, sehingga hasil kesimpulan tersebut dapat dianggap mewakili populasi yang lebih luas (D. Susanto & Jailani, 2023).

3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.2.1 Variabel Penelitian

Susanto et al. (2024) menyatakan bahwa “variabel penelitian adalah gagasan, kejadian, atau karakteristik yang nilainya mungkin berfluktuasi selama berlangsungnya suatu penelitian”. Jadi variabel penelitian adalah hal-hal yang diamati serta diukur dalam suatu penelitian, yang nilainya dapat berubah atau bervariasi selama penelitian tersebut berlangsung.

Terdapat 3 variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Variabel Independen

Variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang divariasikan oleh peneliti untuk mempelajari hubungannya dalam mempengaruhi variabel lain. Nilai dari variabel ini dapat dikendalikan dan diubah sesuai dengan kebutuhan peneliti (Suhardi, 2023). Variabel independen dari penelitian ini adalah *Workload* (X₁) dan *Social Support* (X₂).

2. Variabel Dependen

Variabel dependen (variabel terikat) merupakan yang menjadi fokus utama dalam suatu penelitian, di mana nilainya dipengaruhi atau ditentukan oleh variabel independen. Peneliti akan mengamati dan mengukur variabel dependen untuk mengetahui efek dari variabel independen (Santoso & Madiistriyatno, 2021). Variabel dependen yang digunakan pada penelitian ini adalah *Burnout* (Y).

3. Variabel Moderasi

Variabel moderasi adalah variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, dapat memperkuat atau memperlemah efek tersebut. Keberadaan variabel moderasi dapat menjelaskan mengapa hubungan antara variabel independen dan dependen tidak selalu konsisten. Variabel moderasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Employee Motivation* (Z).

3.2.2 Definisi Operasional Variabel

Menurut Suhardi (2023) definisi operasional variabel merupakan penjelasan tentang bagaimana suatu variabel akan diukur dalam sebuah penelitian. Tujuannya adalah untuk menunjukkan cara pengukuran atau pengoperasian suatu konsep, sehingga konsep tersebut dapat diteliti atau diukur secara empiris. Komponen-komponen penting dalam definisi operasional variabel meliputi :

1. Variabel yang akan diukur atau diamati;
2. Indikator-indikator yang akan digunakan untuk mengukur variabel tersebut;

Definisi operasional variabel sangat penting dalam penelitian ilmiah, karena hal ini menjamin konsistensi dan kemungkinan replikasi penelitian. Dengan definisi operasional yang jelas, peneliti lain dapat melakukan penelitian serupa dan memverifikasi hasil penelitian sebelumnya.

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
<i>Workload</i> (X ₁)	<i>Workload</i> (beban kerja) adalah banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan seseorang serta seberapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.	1. Kecepatan pekerjaan 2. Jumlah pekerjaan 3. Penilaian kerja Sumber : (Reuver et al., 2021)
<i>Social Support</i> (X ₂)	<i>Social support</i> (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.	1. Dukungan teman 2. Dukungan keluarga 3. Dukungan orang lain yang signifikan (terkait dengan dukungan dari perusahaan) Sumber : (Rehman et al., 2020)
<i>Burnout</i> (Y)	<i>Burnout</i> 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.	1. Kelelahan emosional 2. Depersonalisasi 3. Berkurangnya pencapaian Sumber : (Yildirim & Dinc, 2019)
<i>Employee Motivation</i> (Z)	<i>Employee Motivation</i> (Motivasi karyawan) merupakan suatu kondisi yang mendorong seorang karyawan untuk bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu dalam mencapai tujuan organisasi.	1. Prestasi dan pencapaian 2. Pertumbuhan dan pengembangan pribadi 3. Pengakuan atau penghargaan 4. Sifat pekerjaan itu sendiri 5. Kondisi kerja

Variabel	Definisi	Indikator
		6. Hubungan dengan rekan kerja dan atasan 7. Umpan balik dari atasan 8. Kebijakan dan administrasi perusahaan Sumber : (Mitsakis & Galanakis, 2022)

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara atau metode yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitiannya. Dalam konteks penelitian ini, peneliti menggunakan teknik survei melalui kuesioner yang disebarakan secara online dan menggunakan studi pustaka. Menurut Mc Millan dan Schumacher yang disampaikan kembali oleh (Maidiana, 2021) dalam penelitian survei, peneliti memilih sampel dari responden dan menggunakan kuesioner atau wawancara untuk mengumpulkan informasi terkait variabel yang menjadi fokus penelitian. Data yang terkumpul kemudian dimanfaatkan untuk mendeskripsikan karakteristik dari populasi tertentu. Secara lebih rinci teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan kuesioner merupakan cara memperoleh data primer dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dapat berisi pertanyaan tertutup atau terbuka, dan dapat diberikan kepada responden secara langsung maupun dikirim melalui pos atau internet. Teknik ini efisien untuk mengumpulkan data dari jumlah responden yang besar dan tersebar di wilayah luas. Kuesioner dapat digunakan untuk mengumpulkan data mengenai latar belakang responden, pengetahuan, sikap, persepsi, dan perilaku (Ibrahim et al., 2023). Dalam penelitian ini, setiap respons dari responden akan diberikan skor untuk mempermudah pengujian data secara statistik. Oleh karena itu, respons dari

responden akan dievaluasi menggunakan Skala Likert untuk mengukur beberapa variabel yang ingin diteliti. Penggunaan Skala Likert dalam penelitian ini memungkinkan peneliti untuk memberikan skor yang terstandarisasi pada setiap respons responden. Skor tersebut kemudian dapat dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis dan menjawab pertanyaan penelitian. Skala Likert merupakan alat ukur yang dimanfaatkan untuk mengevaluasi persepsi, sikap, atau pendapat seseorang atau sekelompok orang terkait suatu peristiwa atau fenomena sosial (Sugiyono, 2022).

Tabel 3. 2 Pengukuran Skala Likert

Penilaian	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono, 2022.

2. Observasi

Menurut (Hikmawati, 2020) observasi adalah proses pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti. Tujuannya adalah agar peneliti dapat lebih memahami konteks data dalam keseluruhan situasi sosial, sehingga diperoleh pandangan yang komprehensif dan menyeluruh. Dengan melakukan observasi langsung, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai fenomena yang diteliti dan melihatnya dalam konteks yang lebih luas. Hal ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan gambaran yang utuh dan menyeluruh terkait situasi sosial yang sedang diamati.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti untuk mencari informasi dan data terkait topik penelitian yang sedang dilakukan. Informasi dan data dapat diperoleh melalui berbagai sumber, seperti karya ilmiah, buku, dan media cetak lainnya yang mendukung pengumpulan data

tersebut. Suatu penelitian dapat dikatakan berkualitas baik jika didukung oleh referensi dari karya ilmiah terdahulu yang telah disusun oleh para ahli di bidangnya. Dengan demikian, studi pustaka menjadi hal penting dalam menyusun penelitian yang berkualitas, di mana peneliti dapat mengkaji dan menganalisis informasi serta data yang diperoleh dari sumber-sumber terpercaya sebagai landasan dalam melakukan penelitian (Ibrahim et al., 2023).

3.4 Sumber Data

Sumber data merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu penelitian. Sebagai sumber utama, data menjadi sangat dibutuhkan oleh peneliti dalam upaya memecahkan masalah yang sedang diteliti. Data yang diperoleh biasanya berupa data mentah, sehingga perlu adanya pengolahan lebih lanjut agar data tersebut memiliki makna yang dapat digunakan dalam penelitian. Sumber data dalam penelitian sering disebut sebagai responden, yaitu orang yang memberikan jawaban atas pertanyaan atau pernyataan yang telah disiapkan sebelumnya oleh peneliti. Responden menjadi sumber informasi yang sangat berharga bagi peneliti dalam mengumpulkan data-data yang dibutuhkan untuk menjawab masalah penelitian. Oleh karena itu, pemilihan sumber data atau responden yang tepat menjadi hal krusial dalam memastikan kualitas data yang akan digunakan dalam penelitian. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya oleh peneliti. Data ini dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitian yang sedang dilakukan. Pengumpulan data primer cenderung membutuhkan waktu dan tenaga yang lebih banyak. Namun, peneliti dapat memperoleh data yang terbaru dan sesuai dengan kebutuhan penelitian secara spesifik, karena data berasal langsung dari sumber utamanya.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti tidak secara langsung dari sumber aslinya, melainkan melalui perantara. Data sekunder dapat bersumber

dari arsip, catatan, dokumentasi, maupun literatur yang telah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain untuk tujuan tertentu. Dalam hal ini, peneliti bertindak sebagai pihak kedua yang hanya meminjam, mencatat, memahami, dan mengolah data tersebut sesuai dengan kebutuhan penelitiannya. Data sekunder umumnya telah dipublikasikan, namun ada pula data yang hanya disimpan secara internal oleh pihak tertentu.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi adalah kumpulan keseluruhan individu, objek, atau elemen yang menjadi fokus utama dari suatu penelitian, di mana karakteristiknya ingin diketahui oleh peneliti. Populasi merupakan target atau subjek utama yang hendak dikaji dalam penelitian. Definisi populasi harus jelas dan terbatas, agar dapat ditentukan dengan tepat siapa atau apa saja yang termasuk sebagai anggota populasi. Namun, dalam banyak kasus, tidak memungkinkan bagi peneliti untuk mempelajari seluruh anggota populasi, sehingga diambil sampel yang dianggap dapat mewakili karakteristik populasi tersebut. Pemilihan sampel yang representatif memungkinkan peneliti untuk membuat kesimpulan yang dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi (Turner, 2020). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Tallyman PT. Tanjung Emas Daya Sejahtera divisi operasional unit penempatan terminal BJTI Surabaya yang berjumlah 140 orang.

3.5.2 Sampel

Sampel merupakan subset atau bagian kecil dari populasi yang dipilih untuk diteliti, yang digunakan sebagai dasar untuk membuat inferensi atau generalisasi tentang karakteristik populasi secara keseluruhan. Dalam banyak penelitian, tidak memungkinkan bagi peneliti untuk melibatkan seluruh populasi, sehingga diambil sampel yang lebih kecil namun dianggap dapat mewakili karakteristik populasi tersebut (Turner, 2020). Untuk memilih sampel yang representatif, terdapat berbagai teknik sampling, baik probability

sampling maupun non-probability sampling, yang dapat digunakan oleh peneliti. Teknik sampling yang digunakan untuk mengambil sampel pada penelitian ini adalah *Probability Sampling* dengan teknik *Simple Random Sampling*. *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak, dimana setiap elemen dalam populasi atau kerangka sampel (sampling frame) memiliki peluang atau probabilitas yang diketahui dan tidak sama dengan nol untuk dipilih sebagai sampel. Ini berarti bahwa setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang dapat dihitung untuk menjadi bagian dari sampel yang dipilih. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini ditentukan berdasarkan rumus Slovin dan digunakan batas toleransi kesalahan sebesar 10% dengan formula rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Jumlah populasi yang diketahui

e = *Margin of Error* (MOE) yaitu tingkat kesalahan yang dapat ditoleransi sebesar 10%

Dengan menggunakan rumus diatas maka diperoleh hasil sampel sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{140}{1 + 140(0,1)^2} \\ &= \frac{140}{2,4} \\ &= 58,3 \text{ (Dibulatkan 58)} \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin, maka jumlah sampel minimal yang digunakan dalam penelitian ini adalah 58 responden.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan komponen penting dalam proses penelitian karena melalui serangkaian prosedur pengolahan, analisis, dan interpretasi data, peneliti dapat menjawab pertanyaan penelitian, menguji hipotesis, serta menarik kesimpulan yang valid dan reliabel. Pemilihan teknik analisis data bergantung pada jenis data, tujuan penelitian, pertanyaan penelitian, serta pendekatan atau paradigma yang digunakan dalam penelitian tersebut (Azhari et al., 2023).

Software statistik Smart-PLS 4.0 digunakan sebagai alat pendukung untuk mengolah data yang sudah dikumpulkan. Adanya keterbatasan data dan jumlah sampel pada penelitian ini yang berjumlah kurang dari 100 mengharuskan menggunakan alat uji SEM-PLS, selain itu penelitian ini menggunakan variabel moderasi.

3.6.1 Analisis *Structural Equation Modeling-Partial Least Square*

Structural Equation Modeling (SEM), suatu teknik statistik multivariat yang merupakan kombinasi dari analisis faktor (factor analysis) dan regresi linier (linear regression) yang memungkinkan peneliti untuk meneliti atau menguji pengaruh, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang bersifat kompleks, dapat berjalan searah maupun tidak searah (Sarstedt et al., 2021).

Terdapat dua pendekatan pada analisis SEM, yaitu *Structural Equation Modeling-Covariance Based* (SEM-CB) dan *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS). SEM-CB menitikberatkan pada kesesuaian matriks kovarian model dengan matriks kovarian data, menggunakan pendekatan konfirmatori untuk menguji model teoritis, serta sangat bergantung pada asumsi normalitas dan ukuran sampel yang besar. Di sisi lain, SEM-PLS berorientasi pada varian dan prediksi, menitikberatkan pada memaksimalkan

varian yang dijelaskan pada konstruk endogen, tidak memerlukan asumsi normalitas, dan dapat diterapkan pada ukuran sampel yang lebih kecil.

Penelitian ini menggunakan analisis *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) untuk menganalisis pengaruh antar variabel. Software yang digunakan untuk menganalisis data penelitian ini adalah program Smart-PLS 4.0. Alasan penggunaan model SEM-PLS adalah karena analisis pada penelitian ini tetap dapat dilakukan walaupun data tidak berdistribusi secara normal dengan kata lain tidak perlu melakukan uji normalitas data, SEM-PLS dapat bekerja dengan model yang kompleks, dapat bekerja dengan ukuran sampel yang lebih kecil, serta tujuan dari penelitian ini adalah pengujian teori model yang fokus terhadap studi prediksi, eksplorasi atau pengembangan teori model struktural.

Terdapat 2 (dua) hal yang dikemukakan oleh Rahadi (2023) dalam mengevaluasi model SEM-PLS yang ditulis pada bukunya yang berjudul “Pengantar *Partial Least Square Strctural Equation Model* (PLS-SEM)” yaitu, evaluasi model pengukuran (*Outer Model*) dan evaluasi model struktural (*Inner Model*).

3.6.2 Model Pengukuran (*Outer Model*)

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur yang digunakan mampu mengukur apa yang hendak diukur (P. C. Susanto et al., 2024).

a. *Convergent Validity*

Convergent validity menunjukkan seberapa baik item-item atau indikator-indikator pada suatu konstruk laten mengukur konstruk yang sama. Jika item-item atau indikator-indikator yang seharusnya mengukur konstruk yang sama memiliki korelasi yang tinggi, maka konstruk tersebut memiliki *convergent validity* yang baik. Nilai *Outers loading* yang direkomendasikan menurut Hair et al. (2021) adalah minimum 0.70 atau minimum 0.60 (Chin, 2014).

Apabila item pengukuran mempunyai nilai kurang dari 0.70 maka dihilangkan dalam model dan dilakukan estimasi kembali.

b. *Average Variance Extracted (AVE)*

Validitas konvergen juga dapat diukur menggunakan AVE yaitu pengukuran rata-rata varian yang diekstraksi dari seperangkat indikator yang digunakan untuk mengukur suatu konstruk. Menurut (Hair et al., 2021) nilai AVE minimum adalah 0.50.

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 (Fornell dan Larcker (1981); Hair et al., 2021).

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 (Hair et al., 2021).

2. Uji Reliabilitas

Menurut Hair et al. (2021), uji reliabilitas dalam PLS-SEM bertujuan untuk mengevaluasi konsistensi internal dari seperangkat indikator yang mengukur suatu konstruk. Adapun 2 (dua) pengukuran yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah sebagai berikut :

a. *Cronbach's Alpha*

Cronbach's alpha mengukur konsistensi internal berdasarkan korelasi rata-rata antar indikator. Nilai alpha yang dapat diterima

adalah di atas 0.70 untuk penelitian yang sudah mapan dan di atas 0.60 untuk penelitian eksploratori.

b. *Composite Reliability*

Composite reliability juga mengukur konsistensi internal, tetapi tidak mengasumsikan bahwa semua indikator memiliki kontribusi yang sama (seperti pada *Cronbach's alpha*). Nilai *composite reliability* yang dapat diterima adalah di atas 0.70 atau > 0.70 untuk penelitian yang sudah mapan dan di atas 0.60 untuk penelitian eksploratori.

3.6.3 Model Struktural (*Inner Model*)

Berdasarkan Hair et al. (2017) dalam buku "*A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*" yang dikutip kembali oleh Sarstedt et al. (2021), menyatakan bahwa model struktural (*Inner Model*) merupakan bagian model evaluasi SEM-PLS yang menggambarkan hubungan kausal (sifat dan kekuatan) antara variabel dependen dengan variabel independen. Adapun parameter utama yang digunakan untuk mengevaluasi inner model adalah :

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

Mengukur sejauh mana variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen yang terkait. Nilai *Coefficient of Determination* yang disarankan adalah sebesar 0.75 dikatakan kuat, 0.50 dikatakan sedang, dan 0.25 dikatakan lemah.

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.

3.6.4 Uji Signifikansi

Uji signifikansi dalam analisis PLS-SEM merupakan prosedur untuk menentukan apakah suatu hubungan atau *path coefficient* dalam model struktural memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik. Tujuan dari uji ini adalah untuk mengevaluasi signifikansi dan arah hubungan antar konstruk dalam model struktural dan menilai apakah hipotesis penelitian didukung oleh data empiris. Prosedur yang digunakan adalah *Bootstrapping*. *Bootstrapping* membuat banyak sub-sampel dari data asli untuk mengestimasi distribusi *sampling* dari parameter model sehingga menghasilkan nilai T-statistik atau *P-value* dari *Bootstrapping* yang digunakan untuk menilai signifikansi *path coefficients* (Hair et al., 2021). Tingkat signifikansi yang digunakan pada penelitian ini adalah 5% ($p\text{-value} < 0.05$) dan nilai kritis t-tabel yang digunakan adalah 1.96. Jika t-hitung yang diperoleh dari analisis data lebih besar dari 1.96 (dalam nilai mutlak), maka hubungan atau pengaruh yang diuji dinyatakan signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$).

3.6.5 Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, uji-t digunakan sebagai alat untuk menguji hipotesis dengan tujuan untuk mengevaluasi pengaruh individual atau parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen. Interpretasi hasil uji hipotesis dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Apabila nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar daripada nilai kritis pada tabel distribusi t, atau jika nilai probabilitas (p-value) lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) yang umumnya ditetapkan sebesar 0,05, maka hipotesis nol (H_0) akan ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) akan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Sebaliknya, jika nilai t-hitung yang diperoleh lebih kecil daripada nilai kritis pada tabel distribusi t, atau jika nilai probabilitas (p-value) lebih besar dari tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$), maka hipotesis nol (H_0) akan diterima dan hipotesis alternatif (H_1) akan ditolak. Dalam situasi ini, dapat disimpulkan

bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam konteks penelitian yang dilakukan.

Derajat kebebasan (df) dalam uji-t dihitung menggunakan rumus $df = n - 1$, di mana n merupakan jumlah sampel dalam penelitian. Pengambilan keputusan dalam uji hipotesis didasarkan pada perbandingan antara nilai t -hitung dengan nilai kritis pada tabel distribusi t , atau antara nilai probabilitas (p -value) dengan tingkat signifikansi (α) yang telah ditetapkan sebelumnya.

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

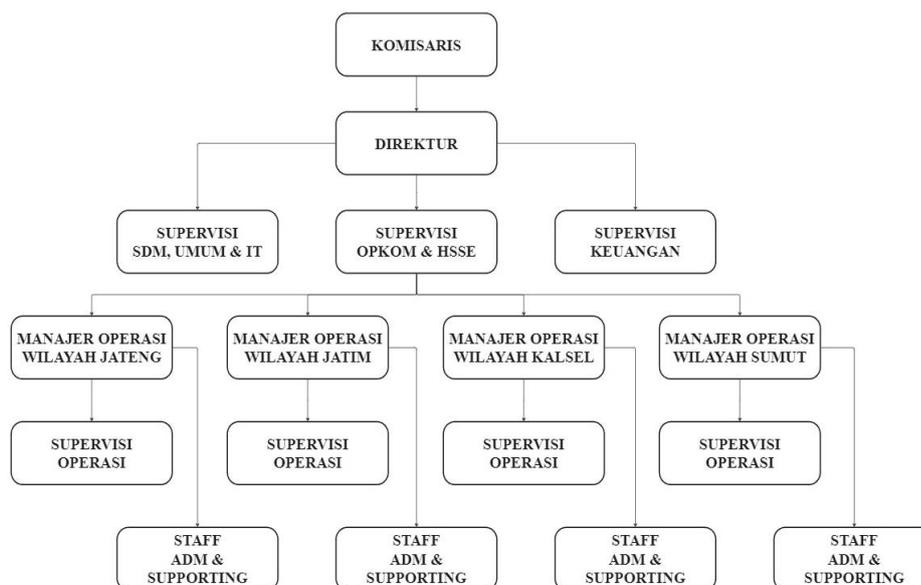
Sebagai penyelenggara Tally yang berfungsi untuk menyediakan data bongkar muat kapal baik Domestik maupun Internasional.

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.

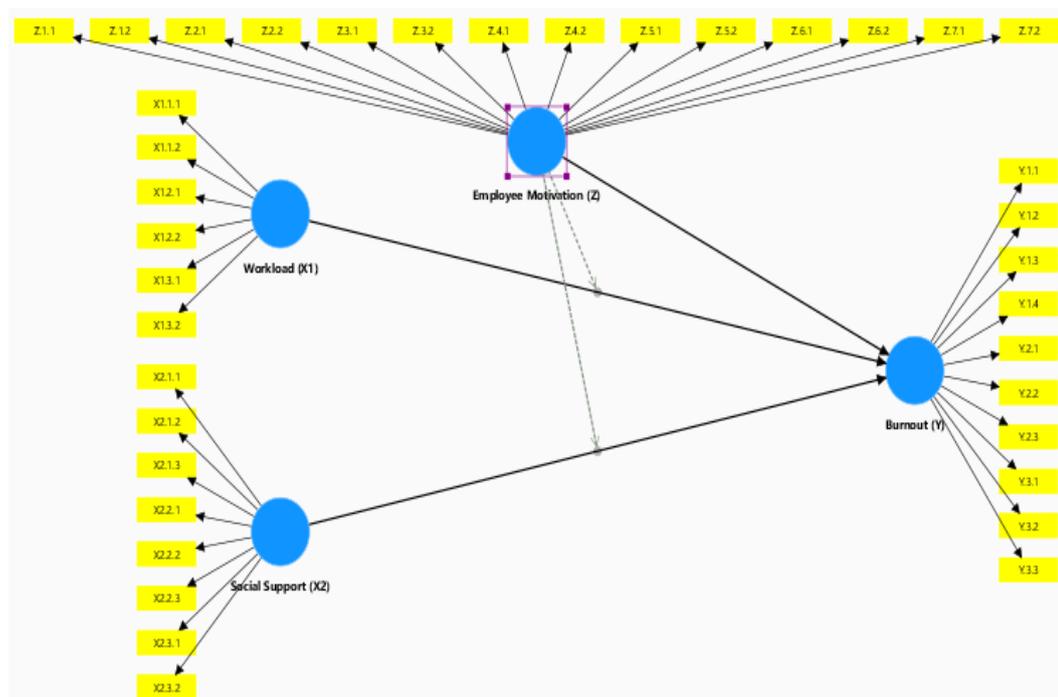
Berdasarkan tabel 4.8 diatas diketahui bahwa hasil jawaban responden terhadap *Employee Motivation (Z)* dengan mayoritas jawaban sangat setuju dan setuju. Nilai terbesar untuk jawaban sangat setuju yaitu pada no pernyataan Z.3.2 sebesar 69,0%, sedangkan untuk nilai terbesar pada jawaban setuju yaitu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

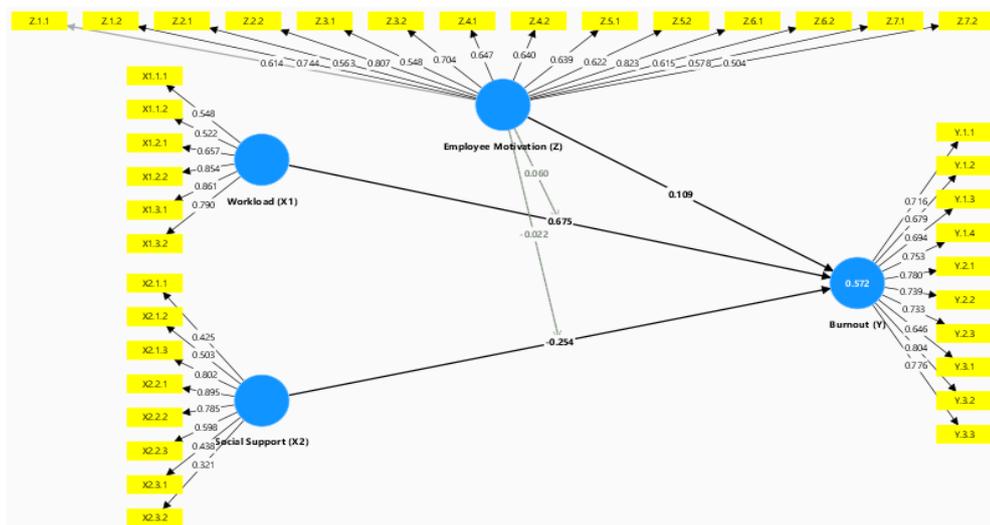
Berikut adalah hasil analisis verifikatif mengenai adanya pengaruh *Workload* terhadap *Burnout*, *Social Support* terhadap *Burnout*, *Employee Motivation* terhadap *Burnout*, *Employee Motivation* memoderasi pengaruh *Workload* terhadap *Burnout*, *Employee Motivation* memoderasi pengaruh *Social Support*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

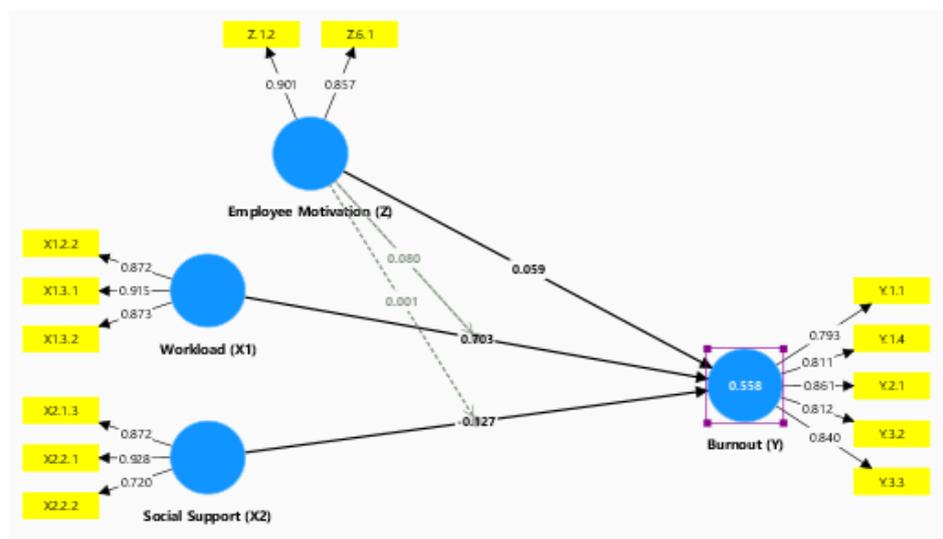
Berdasarkan tabel diatas setelah beberapa kali melakukan perhitungan pada SmartPLS terdapat indikator dengan nilai *outer loading* $\leq 0,7$. Sehingga indikator harus dieliminasi (dihapus) untuk melakukan perhitungan kembali. Maka dari itu indikator dengan nilai *outer loading* yang valid ada pada indikator 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 (X₁)</i>	X1.2.2	0.872
	X1.3.1	0.915
	X1.3.2	0.873
<i>Social Support (X₂)</i>	X2.1.3	0.872
	X2.2.1	0.928
	X2.2.2	0.720
<i>Burnout (Y)</i>	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 (Z)</i>	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.

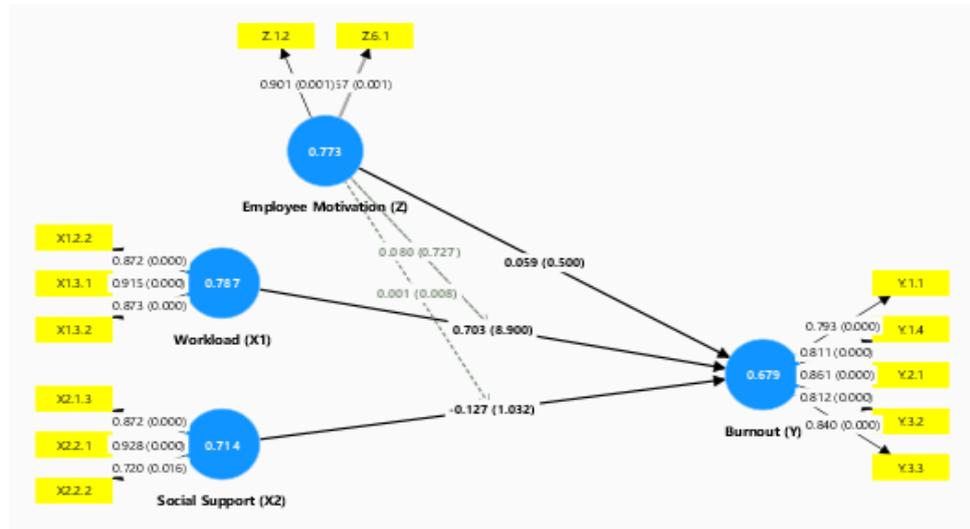
Tabel 4. 17 Hasil Uji *F-Square*

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	<i>T statistics</i>	<i>P values</i>	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 ≤ 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	<i>T statistics</i>	<i>P values</i>	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*.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan dan pembahasan di atas maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* pada Tallyman PT Tanjung Emas Daya Sejahtera, artinya semakin tinggi *Workload* maka semakin tinggi juga risiko Tallyman mengalami kondisi *Burnout*. Hal tersebut dinyatakan dalam nilai signifikansi $0.000 \leq 0,052$.
2. *Social Support* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Burnout* pada Tallyman PT Tanjung Emas Daya Sejahtera, artinya *Social Support* tidak mampu menurunkan tingkat *Burnout* secara signifikan pada Tallyman. Hal tersebut dinyatakan dalam nilai signifikansi $0.302 \geq 0,052$.
3. *Employee Motivation* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Burnout* pada Tallyman PT Tanjung Emas Daya Sejahtera, artinya *Employee Motivation* tidak mampu mencegah kondisi *Burnout* yang dialami oleh Tallyman. Hal ini dinyatakan dalam nilai signifikansi $0,617 \geq 0,052$.
4. *Employee Motivation* berpengaruh positif dan tidak signifikan (tidak berperan) dalam memoderasi hubungan variabel *Workload* terhadap *Burnout* pada Tallyman PT Tanjung Emas Daya Sejahtera, artinya pengaruh *Employee Motivation* ini tidak cukup kuat untuk mengubah hubungan antara *Workload* dan *Burnout*. Meskipun karyawan termotivasi, peningkatan *Workload* tetap meningkatkan risiko *Burnout*. Hal ini dinyatakan dalam nilai signifikansi $0,467 \geq 0,052$.
5. *Employee Motivation* berpengaruh positif dan tidak signifikan (tidak berperan) dalam memoderasi hubungan variabel *Social Support* terhadap *Burnout* pada Tallyman PT Tanjung Emas Daya Sejahtera, artinya *Employee Motivation* tidak mampu memperkuat *Social Support* dalam mengurangi *Burnout*. Jadi *Employee Motivation* tidak mampu memperkuat efek positif *Social Support* dalam mengurangi *Burnout*, bahkan ketika motivasi Tallyman tinggi, *Social Support*

tetap tidak memberikan perlindungan yang signifikan terhadap *Burnout*. Hal tersebut dinyatakan dalam nilai signifikansi $0,993 \geq 0,052$.

5.2 Saran

Di antara usulan yang dapat dibuat untuk pertimbangan perusahaan dan penelitian tambahan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola beban kerja Tallyman agar tidak berlebihan, karena terbukti signifikan meningkatkan *Burnout*. Pengelolaan beban kerja tersebut seperti:
 - a. Melakukan analisis beban kerja untuk mengetahui kapasitas optimal tallyman dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - b. Menyeimbangkan jumlah Tallyman dengan volume pekerjaan agar tidak terjadi overload.
 - c. Memberikan fleksibilitas jadwal kerja dan rotasi tugas untuk mencegah kelelahan.
2. Perusahaan juga perlu meningkatkan dan memastikan adanya dukungan sosial yang memadai bagi Tallyman, karena terbukti dapat menurunkan *Burnout* meskipun tidak signifikan. Dukungan sosial tersebut meliputi:
 - a. Penyediaan sarana konsultasi dan bimbingan dari supervisor atau manajemen.
 - b. Mengadakan kegiatan team building dan gathering untuk mempererat hubungan antar karyawan.
 - c. Mendorong terciptanya budaya saling mendukung dan kolaborasi di lingkungan kerja.
3. Upaya peningkatan motivasi kerja karyawan perlu dilakukan, namun harus diikuti dengan pengelolaan beban kerja dan peningkatan dukungan sosial agar efektif menurunkan *Burnout*. Peningkatan motivasi kerja ini seperti:
 - a. Memberikan pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja Tallyman.
 - b. Menyediakan kesempatan pengembangan karir dan pelatihan.
 - c. Memberikan insentif dan remunerasi yang kompetitif.
 - d. Melibatkan Tallyman dalam proses pengambilan keputusan.
 - e. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan.

4. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi variabel lain yang dapat mempengaruhi *Burnout* seperti Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kebijakan Perusahaan.
5. Diharapkan bagi penelitian selanjutnya agar dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Kharabsheh, S. A., Attiany, M. S., Alshwabkeh, R. O. K., Hamadneh, S., & Alshurideh, M. T. (2023). The impact of digital HRM on employee performance through employee motivation. *International Journal of Data and Network Science*, 7(1), 275–282.
- Ali, J., Naylor, M., Ferkins, L., & Stewart, T. (2023). Early Career And Seasoned Referees: Contrasting Motivation, Perceptions Of Organisational Support And Intention To Continue. *Managing Sport and Leisure*, 1–17.
- Ali, J., Naylor, M., Ferkins, L., Stewart, T., Ali, J., Naylor, M., Ferkins, L., Oct, T. S., Ali, J., Naylor, M., Ferkins, L., & Stewart, T. (2023). Managing Sport and Leisure Early career and seasoned referees : contrasting motivation , perceptions of organisational support and intention to continue perceptions of organisational support and intention to continue. *Managing Sport and Leisure*, 1–17.
- Azhari, M. T., Al Fajri Bahri, M. P., Asrul, M. S., & Rafida, T. (2023). Metode penelitian kuantitatif. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Chin, W. W. (2014). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. April.
- Dinibutun, S. R. (2023). Factors Affecting Burnout and Job Satisfaction of Physicians at Public and Private Hospitals: A Comparative Analysis. *Journal of Healthcare Leadership*, 15, 387–401.
- Dixon, H. G. W., Komugabe-Dixon, A. F., Medvecky, F., Balanovic, J., Thygesen, H., & MacDonald, E. A. (2022). Trust In Science And Scientists: Effects Of Social Attitudes And Motivations On Views Regarding Climate Change, Vaccines And Gene Drive Technology. *Journal of Trust Research*, 12(2), 179–203.
- Dwi Priyohadi, N., & Soedjono. (2021). Pengetahuan Kepelabuhan. Scopindo Media Pustaka.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R : A workbook. November.
- Hikmawati, F. (2020). Metodologi penelitian.

- Hu, J. S., Pangaro, L. N., Andrada, B. M. G., Ceasar, R. C., & Phillips, J. L. (2024). Physician Leadership and Burnout: The Need for Agency; a Qualitative Study of an Academic Institution. *Journal of Healthcare Leadership, 16*, 121–130.
- Ibrahim, M. B., Sari, F. P., Kharisma, L. P. I., Kertati, I., Artawan, P., Sudipa, I. G. I., Simanihuruk, P., Rusmayadi, G., Nursanty, E., & Lolang, E. (2023). *Metode Penelitian Berbagai Bidang Keilmuan (Panduan & Referensi)*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Javaid, M. U., Rehman, N., Mirza, M. Z., & Ibrahim, A. M. (2023). Rampart of Health-Specific Leadership and Social Support of Colleagues to Overcome Burnout in an Emotionally Demanding Situations: The Mediating Role of Stress. *Journal of Healthcare Leadership, 15*, 121–128.
- Kainalainen, A., Korhonen, P., Penttinen, M. A., & Liira, J. (2024). Job stress and burnout among Finnish municipal employees without depression or anxiety. 235–241.
- Karim, A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV. Intelektual Manifes Media.
- Kurniawan, B., Hartono, S., Kosasih, Putra, S. A., Yuliyanti, E., Arianty, D., Sumiati, Metris, D., Librianty, N., Mustahidda, R., B. Kartadiwiry, K., Badrianto, Y., & Turmudhi, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kimshafi Alung Cipta.
- Maidiana, M. (2021). Penelitian Survey. *ALACRITY : Journal of Education, 1(2)*, 20–29.
- Mitsakis, M., & Galanakis, M. (2022). An Empirical Examination of Herzberg's Theory in the 21st Century Workplace. *Organizational Psychology Re-Examined, 13(02)*, 264–272.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat, 3(03)*, 810–817.
- Rahadi, D. R. (2023). Pengantar partial least squares structural equation model(pls-sem) 2023. August.
- Rehman, A. U., Bhuttah, T. M., & You, X. (2020). Linking burnout to psychological well-being: The mediating role of social support and learning motivation. *Psychology Research and Behavior Management, 13*, 545–554.

- Reuver, R. De, Voorde, K. Van De, & Kilroy, S. (2021). When do bundles of high performance work systems reduce employee absenteeism ? The moderating role of workload. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(13), 2889–2909.
- Rosita, & Yanuar, T. (2019). The Effect Of Burnout, Work Experience, And Work Motivation On Employee Performance With Emotional Intelligence As Variable Moderation. *Journal Of Business Studies*, 4, 67–87.
- Santoso, I., & Madiistriyatno, H. (2021). Metodologi penelitian kuantitatif. Indigo Media.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Issue July).
- Schott, C., Neumann, O., Baertschi, M., & Ritz, A. (2019). Public Service Motivation, Prosocial Motivation and Altruism: Towards Disentanglement and Conceptual Clarity. *International Journal of Public Administration*, 42(14), 1200–1211.
- Shang, Y., & Yang, S. Y. (2021). The Effect of Social Support on Athlete Burnout in Weightlifters: The Mediation Effect of Mental Toughness and Sports Motivation. *Frontiers in Psychology*, 12(May), 1–12.
- Sugiyono, P. (2022). Dr. 2010. Metod. Penelit. Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung CV Alf.
- Suhardi, M. (2023). Buku ajar Dasar Metodologi Penelitian. Penerbit P4I.
- Suhardianto, N., & Leung, S. C. M. (2020). Workload stress and conservatism : An audit perspective Workload stress and conservatism : An audit perspective.
- Suryantoro, B., Punama, D. W., & Haqi, M. (2020). Tenaga Kerja, Peralatan Bongkar Muat Lift On/Off, Dan Efektivitas Lapangan Penumpukan Terhadap Produktivitas Bongkar Muat Peti KEMAS. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 156–169.
- Susanto, D., & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Dalam Penelitian Ilmiah. *QOSIM: Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora*, 1(1), 53–61.
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., & Panatap, J. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif : Populasi , Sampel , dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). 3(1), 1–12.

- Telecan, M. I., & Curseu, P. L. (2024). How many friends at work are too many? The nonlinear association between the number of friends , social support and mental at work.
- Turner, D. P. (2020). Sampling Methods in Research Design. *Headache*, 60(1), 8–12.
- Widyawati, N., Mahriani, E., Yudawisastra, H. G., Zulfikar, R., Bagenda, C., Aziz, L. H., Sintha, L., Suharyati, S., Ratri, W. S., Wattimena, C. M. A., Satmoko, N. D., & Setianingsih, R. E. (2023). Pengantar Administrasi Bisnis. Cv Widina Media Utama.
- Wulantika, L., Ayusari, R. M., & Wittine, Z. (2023). Workload, Social Support, and Burnout On Employee Performance. *Jurnal Penelitian Eropa Timur Dan Tengah*, 10(1), 1–8.
- Yildirim, F., & Dinc, M. S. (2019). Factors influencing burnout of the principals: a pilot study in Flemish schools of Belgium. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja* , 32(1), 3538–3553.
- Zimmer, M., Al-yacoub, A., Ferreira, P., Hubbard, E., Zimmer, M., Al-yacoub, A., Ferreira, P., Hubbard, E., & Lohse, N. (2022). Experimental study to investigate mental workload of local vs remote operator in human- machine interaction remote operator in human-machine interaction. *Production & Manufacturing Research*, 10(1), 410–427.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada
Yth. Karyawan PT. TEDS
Divisi Operasional Unit Terminal BJTI
Di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir penyusunan skripsi yang berjudul “**Pengaruh *Workload* dan *Social Support* terhadap *Burnout* Tallyman dengan *Employee Motivation* sebagai Moderasi di PT Tanjung Emas Daya Sejahtera**”, maka saya :

Nama : Aris Dwi Kurniawan
NIM : 20111003
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Sekolah Tinggi : Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen
Kepelabuhan Barunawati Surabaya

Dengan ini bermaksud untuk memohon kesediaan bapak/saudara rekan kerja mengisi kuesioner ini guna keperluan penelitian. Jawaban yang bapak/saudara berikan adalah berdasarkan pendapat pribadi sesuai dengan kondisi yang anda alami sendiri. Tidak ada jawaban salah, semua jawaban dianggap benar. Identitas dan keterangan yang telah bapak/saudara berikan akan dijaga kerahasiaannya, sehingga tidak perlu ragu untuk memberikan jawaban karena hanya untuk kepentingan peneliti dalam menyusun skripsi. Atas kesediaan bapak/saudara sekalian yang sudah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Surabaya, 12 Juni 2024
Peneliti,

Aris Dwi Kurniawan
NIM: 20111003

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Usia : Tahun
Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
Pendidikan Terakhir :
Lama Bekerja :

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Berilah tanda \surd (checklist) pada jawaban yang anda pilih
2. Terdapat 5 jawaban dari pernyataan yang anda pilih. Setiap pernyataan yang anda pilih memiliki poin/nilai yang berbeda:

Sangat Tidak Setuju	(STS)	:	Skor 1
Tidak Setuju	(TS)	:	Skor 2
Netral	(N)	:	Skor 3
Setuju	(S)	:	Skor 4
Sangat Setuju	(SS)	:	Skor 5

3. Mohon untuk memilih satu saja dari setiap kolom pernyataan sesuai dengan pendapat anda
4. Setiap jawaban yang anda berikan akan mempengaruhi hasil dan objektivitas dari penelitian ini.

C. DAFTAR KUESIONER

<i>Workload (X₁)</i>						
No	Pernyataan	(STS)	(TS)	(N)	(S)	(SS)
Kecepatan Pekerjaan						
1.	Saya sering bekerja di bawah tekanan waktu yang ketat.					
2.	Saya harus menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu yang singkat.					
Jumlah Pekerjaan						
3.	Jumlah pekerjaan yang diberikan kepada saya melebihi kapasitas saya untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.					

4.	Saya merasa terbebani oleh banyaknya pekerjaan yang harus saya tangani dalam waktu yang bersamaan.					
Penilaian Pekerjaan						
5.	Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan tingkat tanggung jawab yang diberikan.					
6.	Pekerjaan yang saya lakukan terkadang diluar deskripsi pekerjaan yang diberikan perusahaan.					
<i>Social Support (X₂)</i>						
No	Pernyataan	(STS)	(TS)	(N)	(S)	(SS)
Dukungan Teman						
7.	Teman-teman saya selalu mendukung dan membantu saya dalam menghadapi tantangan pekerjaan.					
8.	Teman-teman saya sering memberikan masukan, saran, dan motivasi ketika saya merasa kesulitan dalam menyelesaikan sebuah tugas pekerjaan.					
9.	Dukungan yang diberikan teman saya membuat beban kerja yang saya hadapi terasa lebih ringan dan dapat saya kelola dengan lebih baik.					
Dukungan Keluarga						
10.	Keluarga saya selalu memberikan dukungan yang positif dalam menghadapi beban kerja yang berat.					
11.	Adanya dukungan, perhatian, dan pengertian dari keluarga membuat saya merasa lebih tenang dan bersemangat dalam bekerja.					
12.	Saya dapat mengandalkan keluarga saya untuk memberikan semangat dan motivasi ketika saya merasa putus asa dalam bekerja.					
Dukungan Orang Lain yang Signifikan						
13.	Saya memiliki rekan kerja yang dapat saya andalkan untuk memberikan dukungan dan bantuan ketika saya membutuhkannya.					

14.	Atasan saya memberikan bimbingan dan umpan balik yang membangun untuk pengembangan karir saya.					
Burnout (Y)						
No	Pernyataan	(STS)	(TS)	(N)	(S)	(SS)
Kelelahan Emosional						
15.	Saya merasa secara emosional kehabisan tenaga di akhir hari kerja.					
16.	Terkadang saya merasa pekerjaan saya membuat saya stres secara emosional.					
17.	Saya merasa lelah secara emosional saat bangun di pagi hari dan harus menghadapi hari kerja berikutnya.					
18.	Terkadang saya merasa tidak memiliki energi lagi untuk berinteraksi dengan rekan kerja.					
Depersonalisasi						
19.	Saya khawatir bahwa pekerjaan ini membuat saya menjadi lebih keras secara emosional.					
20.	Saya mulai bersikap sinis, acuh tak acuh, bahkan terkadang apatis terhadap rekan kerja saya.					
21.	Saya merasa beberapa orang menyalahkan saya atas beberapa masalah mereka.					
Berkurangnya Pencapaian						
22.	Saya merasa telah kehilangan minat dan semangat dalam pekerjaan saya.					
23.	Saya merasa kurang termotivasi untuk berusaha keras dalam pekerjaan saya.					
24.	Saya merasa bahwa pencapaian saya dalam pekerjaan tidak sesuai dengan usaha yang saya lakukan.					
Employee Motivation (Z)						
No	Pernyataan	(STS)	(TS)	(N)	(S)	(SS)
Prestasi dan Pencapaian						
25.	Saya merasa puas ketika berhasil menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik.					
26.	Saya termotivasi untuk bekerja lebih keras lagi setelah berhasil mencapai target pekerjaan yang ditetapkan.					

Pertumbuhan dan Pengembangan Pribadi					
27.	Saya merasa sangat antusias saat diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau program pengembangan diri di tempat kerja.				
28.	Saya merasa puas dan termotivasi ketika berhasil mengatasi tantangan baru yang membantu saya tumbuh dan berkembang secara pribadi dalam lingkungan kerja.				
Pengakuan atau Penghargaan					
29.	Saya merasa termotivasi untuk bekerja lebih keras ketika usaha dan kontribusi saya dalam pekerjaan diakui oleh atasan.				
30.	Saya merasa lebih bersemangat dalam bekerja ketika mendapat bonus lebih dari perusahaan atas pencapaian kerja saya.				
Sifat Pekerjaan itu Sendiri					
31.	Saya merasa antusias dalam melakukan pekerjaan saya karena tugas-tugas yang saya kerjakan bervariasi dan tidak monoton.				
32.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya karena memberikan kebebasan untuk mengambil keputusan terkait bagaimana menyelesaikan pekerjaan.				
Kondisi Kerja					
33.	Saya merasa termotivasi untuk bekerja dengan giat ketika perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang aman, bersih, dan kondusif untuk bekerja secara produktif.				
34.	Saya merasa lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas saya di tempat kerja karena perusahaan menyediakan peralatan dan teknologi yang memadai untuk mendukung pekerjaan saya.				
Hubungan dengan Rekan Kerja dan Atasan					
35.	Saya merasa termotivasi untuk bekerja dengan baik karena adanya hubungan yang harmonis dan saling mendukung antara saya dengan rekan kerja saya.				

36.	Saya merasa lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaan ketika mendapat dukungan, bimbingan, dan umpan balik yang konstruktif dari atasan saya.					
Umpan Balik dari Atasan						
37.	Saya sangat menghargai umpan balik yang diberikan oleh atasan saya tentang kinerja dan capaian saya.					
38.	Saya merasa termotivasi untuk terus bekerja keras dan berkembang ketika mendapat pengakuan dan dukungan dari atasan atas hasil kerja saya.					

Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner

Workload (X1)					
X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2
5	5	3	3	3	3
3	3	2	3	1	4
5	5	5	5	5	5
5	2	2	5	5	3
3	4	3	3	4	4
2	2	2	2	2	2
1	1	1	4	5	5
3	1	1	1	1	1
3	4	1	5	5	5
3	5	2	1	3	3
3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2
4	2	2	2	4	2
1	2	2	2	2	2
1	3	1	1	1	2
3	2	2	1	2	3
3	2	4	2	5	4
4	4	3	2	2	2
5	3	3	3	5	5
3	4	3	5	4	5
3	3	1	3	3	4
1	1	1	1	1	1
3	3	1	1	3	1
3	4	3	3	3	3
1	1	1	1	2	2
3	3	3	3	3	4
2	2	2	2	2	3
5	2	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4
4	5	3	2	3	2
4	4	4	4	4	4
2	5	2	2	2	2
3	3	3	4	4	3
5	4	3	2	2	2
3	3	4	4	3	1
2	2	2	2	2	2
3	5	2	2	2	2
2	1	1	1	1	1

Workload (X1)					
X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2
4	5	4	4	5	5
5	3	2	2	2	4
1	5	1	5	5	5
2	2	2	5	5	5
4	2	5	5	5	4
2	4	4	5	5	4
1	1	3	5	1	1
3	3	3	4	4	4
4	4	3	3	3	3
2	2	3	2	1	3
1	1	2	1	2	4
3	4	4	4	4	4
4	4	3	2	4	3
5	4	3	5	4	5
5	5	5	5	3	3
3	4	3	3	2	4
3	3	4	5	5	5
4	2	5	2	1	1
3	4	4	5	4	3

Social Support (X2)							
X2.1.1	X2.1.2	X2.1.3	X2.2.1	X2.2.2	X2.2.3	X2.3.1	X2.3.2
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	3	4	4	3	2
5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	5	3	3	2	1
5	5	5	5	5	5	5	3
5	5	5	5	5	4	5	3
5	5	1	1	2	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	2
5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	4	5	5	5	4	3
5	5	5	5	5	5	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	3	2	4
5	5	4	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	3
5	5	5	5	5	5	5	3
4	3	3	3	3	3	4	3
4	5	5	5	4	3	5	1
5	5	5	5	5	5	4	3
5	4	4	3	3	3	3	3
5	5	5	4	5	3	5	4
5	5	5	5	5	5	5	3
4	3	3	4	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
4	2	4	5	5	5	4	2
3	3	3	2	2	2	3	3
5	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4
4	3	3	4	4	5	4	2
4	4	4	5	5	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	4	3	1
5	5	5	4	4	5	4	1

Social Support (X2)							
X2.1.1	X2.1.2	X2.1.3	X2.2.1	X2.2.2	X2.2.3	X2.3.1	X2.3.2
4	4	5	5	5	5	3	3
4	4	4	4	4	4	5	3
5	5	4	5	5	5	5	5
4	3	2	4	4	3	5	1
5	5	4	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	1
4	3	2	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	2	2	2
3	4	4	4	5	4	3	1
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	3	4	4	4	3	3
4	4	5	5	4	4	5	3
3	3	3	5	5	5	4	4
5	5	3	3	3	3	4	3
5	3	5	3	4	3	3	4
2	4	3	4	5	4	3	2
3	4	4	5	5	2	3	4
5	5	5	4	5	3	4	5
3	3	3	3	5	5	5	1
2	4	5	4	1	3	2	5
4	5	4	3	3	3	4	5

Burnout (Y)									
Y.1.1	Y.1.2	Y.1.3	Y.1.4	Y.2.1	Y.2.2	Y.2.3	Y.3.1	Y.3.2	Y.3.3
3	3	3	3	3	3	3	3	1	3
5	5	4	3	2	4	5	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	3	4	2	2	3	3	4
4	4	4	4	4	2	3	3	3	5
2	3	3	3	2	2	3	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
1	5	3	3	3	3	3	1	1	4
3	2	2	2	2	1	1	1	1	1
5	4	5	5	5	3	3	3	3	3
4	4	2	2	2	1	1	1	1	3
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
4	4	2	2	2	1	3	2	2	2
3	4	3	2	3	2	4	2	4	4
2	1	2	2	2	1	1	1	1	1
4	3	2	3	1	1	1	3	2	1
4	5	2	4	4	2	3	2	4	4
3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
3	5	5	3	5	2	5	3	3	4
4	4	3	2	2	5	3	5	5	3
4	3	4	3	4	3	3	1	3	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	1	1	1	1	5	1	1	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	2	1	1	2	2	2	2
4	3	4	4	4	2	2	1	3	4
2	5	2	3	3	2	3	2	2	2
4	4	1	4	5	4	2	2	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	2	2	4	3	2	2	2
4	3	2	2	3	2	4	2	2	4
2	2	1	2	2	1	1	1	1	2
3	5	5	5	3	1	1	1	1	1

Burnout (Y)									
Y.1.1	Y.1.2	Y.1.3	Y.1.4	Y.2.1	Y.2.2	Y.2.3	Y.3.1	Y.3.2	Y.3.3
4	3	3	4	2	4	4	4	4	4
5	3	3	3	3	4	4	3	4	3
3	3	2	2	2	1	1	1	1	2
3	3	2	2	2	3	3	2	2	2
1	3	1	1	1	1	1	1	1	1
5	4	4	3	5	4	4	3	3	5
2	2	2	1	2	2	2	2	2	4
5	5	1	5	5	1	1	1	5	5
4	4	4	2	2	2	4	4	2	4
4	2	2	2	4	2	2	2	2	2
3	3	4	5	3	4	3	2	4	3
5	5	1	5	5	5	5	1	1	5
4	4	4	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	1	1	1	1	2
3	3	3	3	3	1	1	1	1	2
3	5	4	4	4	3	3	4	3	4
3	3	5	4	3	4	3	5	3	4
3	4	4	3	4	4	4	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
5	5	4	3	5	1	3	1	3	5
1	4	4	1	2	4	4	5	1	1
4	3	5	4	5	5	5	4	4	3

Employee Motivation (Z)													
Z.1	Z.1	Z.2	Z.2	Z.3	Z.3	Z.4	Z.4	Z.5	Z.5	Z.6	Z.6	Z.7	Z.7
.1	.2	.1	.2	.1	.2	.1	.2	.1	.2	.1	.2	.1	.2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	5	3	3	5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	2	4	4	5	5	3	3	4	5	4	5	5	5
5	5	5	5	3	5	3	5	4	4	5	5	5	5
3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
5	4	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	5	3	3	3	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5	4	2	5	5	5	4	3	3
5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	3	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	5	3	5	3	3	4	3	5	3	3	3
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3
5	5	2	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5
4	4	3	3	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5
4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	4	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	5
4	4	5	5	5	5	2	3	4	4	5	4	5	5
4	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	2	2	1
5	1	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	2	4
5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	4	5
4	5	4	4	3	5	3	3	3	4	5	4	4	4
4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3

Employee Motivation (Z)													
Z.1	Z.1	Z.2	Z.2	Z.3	Z.3	Z.4	Z.4	Z.5	Z.5	Z.6	Z.6	Z.7	Z.7
.1	.2	.1	.2	.1	.2	.1	.2	.1	.2	.1	.2	.1	.2
4	4	3	3	3	5	3	3	5	5	5	3	3	4
5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4
3	3	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
5	5	1	5	1	5	5	5	5	1	5	5	1	1
3	2	4	3	3	5	3	3	5	3	5	4	4	4
4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4
5	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3
5	5	3	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4
5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	3	3	5	3	3	5	3	5	3	5
4	4	5	4	5	5	3	3	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	2	4	4	4	2	2	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5

Lampiran 3 Hasil Uji Smart-PLS

Nilai Outer Loading

Outer loadings - Matrix						
	Burnout (Y)	Employee Motivation (Z)	Social Support (X2)	Workload (X1)	Employee Motivation (Z) x Workload (X1)	Employee Motivation (Z) x Social Support (X2)
X1.2.2				0.872		
X1.3.1				0.915		
X1.3.2				0.873		
X2.1.3			0.872			
X2.2.1			0.928			
X2.2.2			0.720			
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					
Z.1.2		0.901				
Z.6.1		0.857				
Employee Motivation (Z) x Workload (X1)					1.000	
Employee Motivation (Z) x Social Support (X2)						1.000

Nilai AVE

Construct reliability and validity - Overview				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Burnout (Y)	0.882	0.889	0.913	0.679
Employee Motivation (Z)	0.709	0.723	0.872	0.773
Social Support (X2)	0.816	0.909	0.881	0.714
Workload (X1)	0.864	0.867	0.917	0.787

Nilai Korelasi Antar Konstruk Dengan Nilai Akar AVE

Discriminant validity - Fornell-Larcker criterion				
	Burnout (Y)	Employee Motivation (Z)	Social Support (X2)	Workload (X1)
Burnout (Y)	0.824			
Employee Motivation (Z)	-0.138	0.879		
Social Support (X2)	-0.279	0.484	0.845	
Workload (X1)	0.734	-0.217	-0.258	0.887

Nilai Heterotrait-monotrait Ratio (HTMT)

Discriminant validity - Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - List	
	Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)
Employee Motivation (Z) <-> Burnout (Y)	0.196
Social Support (X2) <-> Burnout (Y)	0.289
Social Support (X2) <-> Employee Motivation (Z)	0.609
Workload (X1) <-> Burnout (Y)	0.832
Workload (X1) <-> Employee Motivation (Z)	0.265
Workload (X1) <-> Social Support (X2)	0.262

Uji Reliabilitas (Composite Reliability dan Cronbach Alpha)

Construct reliability and validity - Overview				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Burnout (Y)	0.882	0.889	0.913	0.679
Employee Motivation (Z)	0.709	0.723	0.872	0.773
Social Support (X2)	0.816	0.909	0.881	0.714
Workload (X1)	0.864	0.867	0.917	0.787

Hasil Uji R-Square

R-square - Overview		
	R-square	R-square adjusted
Burnout (Y)	0.558	0.516

Hasil Uji F-Square

f-square - Matrix	
	Burnout (Y)
Burnout (Y)	
Employee Motivation (Z)	0.005
Social Support (X2)	0.027
Workload (X1)	0.997
Employee Motivation (Z) x Workload (X1)	0.013
Employee Motivation (Z) x Social Support (X2)	0.000

Hasil Uji Koefisien Jalur, Uji T, Uji P-Values

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Employee Motivation (Z) -> Burnout (Y)	0.059	0.031	0.119	0.500	0.617
Social Support (X2) -> Burnout (Y)	-0.127	-0.118	0.123	1.032	0.302
Workload (X1) -> Burnout (Y)	0.703	0.692	0.079	8.900	0.000
Employee Motivation (Z) x Workload (X1) -> Burnout (Y)	0.080	0.089	0.110	0.727	0.467
Employee Motivation (Z) x Social Support (X2) -> Burnout (Y)	0.001	0.026	0.102	0.008	0.993

Lampiran 4 Formulir Permohonan Penulisan Skripsi



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN
STIAMAK BARUNAWATI
Jl. Perak Barat 173 Surabaya
Website : www.stiamak.ac.id

Telp. (031) 3291096
E-mail : info@stiamak.ac.id

FORMULIR PERMOHONAN PENULISAN SKRIPSI Tahun Akademik : 2023/2024

Permohonan penyusunan SKRIPSI dan Dosen Pembimbing bagi mahasiswa:

Nama : ARIS DWI KURNIAWAN
NIM : 20111003
Program Studi : ADMINISTRASI BISNIS
Alamat : Kel. Ketami Kec. Pesantren Kota. Kediri
Telp : 085 759 681 341

Judul SKRIPSI :

1. PENGARUH WORKLOAD DAN SOCIAL SUPPORT TERHADAP BURNOUT TALLYMAN DENGAN EMPLOYEE MOTIVATION SEBAGAI MODERASI DI RT. TANJUNG EMAS DAYA SEJAHTERA uf.
2.
3.
4.

Dapat disetujui dengan dosen pembimbing : NUR WIDYAWATI, S.Si., SE., M.Si.

Menyetujui,
Kaprosdi

JULI PRASTYORINI, S.Sos, MM
NIDN: 0708067104

Surabaya, 30 April 2024.

Mahasiswa yang bersangkutan
Pemohon,

ARIS DWI KURNIAWAN
NIM : 20111003

Lampiran 5 Lembar Bimbingan Skripsi



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN STIAMAK BARUNAWATI

Jl. Perak Barat 173 Surabaya
Website : www.stiamak.ac.id

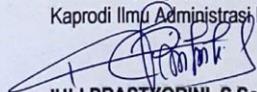
Telp. (031) 3291096
E-mail : info@stiamak.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI TAHUN 20...24

Nama : ARIS DWI KURNIAWAN
NIM : 20111003
Tempat Penelitian : PT. TANJUNG EMAS DAYA SEJAHTERA, SURABAYA.
Judul : PENGARUH WORKLOAD DAN SOCIAL SUPPORT TERHADAP BURNOUT TAYLMAN DENGAN EMPLOYEE MOTIVATION SEBAGAI MODERASI DI PT. TANJUNG EMAS DAYA SEJAHTERA.
Pembimbing : NUR WIDYAWATI, S.Si, SE, M.SM

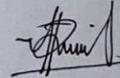
No.	Hari/ Tanggal	Bimbingan	Paraf
1.	Selasa, 30 April 2024	Pengajuan Judul	ul
2.	Kamis, 2 Mei 2024	Bimbingan Bab 1	ul
3.	Sabtu, 4 Mei 2024	Bimbingan Bab 3. (Zoom materi Bab 3)	ul
4.	Rabu, 15 Mei 2024	Bimbingan Bab 2	ul
5.	Jumat, 24 Mei 2024	Bimbingan Bab 3	ul
6.	Kamis, 30 Mei 2024	Bab 1, 2, 3 Selesai (Revisi)	ul
7.	Rabu, 12 Juni 2024	ACC Bab 3, lanjut Bimbingan Bab 4.	ul
8.	Rabu, 3 Juli 2024.	Revisi Bab 4, ACC, Lanjut Bab 5	ul
9.	Sabtu, 6 Juli 2024	Bimbingan Bab 5, Revisi	ul
10	Kamis, 11 Juli 2024	ACC Bab 5, Pengecekan Bab 1-5 dan selesai (ACC)	ul ul

Mengetahui,
Kaprosdi Ilmu Administrasi Bisnis


JULI PRASTYORINI, S.Sos, MM

Surabaya, 30 April 2024

Mahasiswa



NIM : 20111 003

Lampiran 6 Surat Permohonan Izin Penelitian



**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN
STIAMAK BARUNAWATI**

Jl. Perak Barat 173 Surabaya
Website : www.stiamak.ac.id

Telp. (031) 3291096
E-mail : info@stiamak.ac.id

Nomor : SKL / 20 / STIAMAK / VII / 2024
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Permohonan ijin penelitian Skripsi

Surabaya, 09 Juli 2024

Yth. Direktur
PT. Tanjung Emas Daya Sejahtera
di

SURABAYA

- Sehubungan dengan Kalender Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya Tahun 2023/2024, dan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan mahasiswa STIAMAK Barunawati Surabaya, untuk kepentingan dimaksud STIAMAK Barunawati menugaskan para mahasiswa Semester akhir untuk melaksanakan penelitian dan menyusun laporan Tugas Akhir/Skripsi.
- Tersebut butir 1 di atas, bersama ini mohon perkenan Bapak/Ibu memberikan ijin kepada mahasiswa kami, atas nama:
 - Nama : Aris Dwi Kumiawan
 - NIM : 20111003

Untuk melaksanakan Penelitian di perusahaan PT. Tanjung Emas Daya Sejahtera yang Bapak/Ibu pimpin. Adapun jadwal pelaksanaan penelitian mahasiswa kami dapat menyesuaikan kesiapan Perusahaan.

- Demikian atas perhatian dan persetujuannya kami mengucapkan terima kasih.

STIAMAK BARUNAWATI SURABAYA

KETUA

DR. GUGUS WIJONARKO, MM
NIDN : 0708116501

Lampiran 7 Surat Persetujuan Penelitian



Nomor : DL.04/22/7/1/SDMH/DIRK/TEDS-24
Lampiran : 1
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian Skripsi Mahasiswa
STIAMAK Barunawati Surabaya a.n Aris Dwi Kurniawan

Surabaya, 22 Juli 2024

Kepada Yth. STIAMAK Barunawati Surabaya
Jl. Perak Barat 173
di
Surabaya

Menunjuk Surat Ketua STIAMAK Barunawati Surabaya Nomor : SKL/201/STIAMAK/VII/2024 tanggal 09 Juli 2024 perihal Permohonan Ijin Penelitian Skripsi. Dengan ini disampaikan bahwa permohonan ijin untuk melakukan penelitian skripsi di lingkungan PT Tanjung Emas Daya Sejahtera dapat disetujui, atas nama:

NO	NAMA	NIM	INSTANSI
1	Aris Dwi Kurniawan	20111003	STIAMAK Barunawati Surabaya

Demikian disampaikan, atas perhatiannya, diucapkan terima kasih.

PT TANJUNG EMAS DAYA SEJAHTERA
DIREKTUR



HARIS BUDIARTO



Lampiran 8 Kartu Monitoring Cek Turnitin Dan Hasil Cek Turnitin

NAMA : ARIS DNI KURNIAWAN
 NIM : 2011003
 PRODI : ILMU ADMINISTRASI BISNIS
 JUDUL : PENGARUH WORKLOAD DAN SOCIAL SUPPORT TERHADAP BURNOUT TALLYMAN DENGAN EMPLOYEE MOTIVATION SEBAGAI MODERASI DI PT TANJUNG EMAS DAYA SEJAHTERA.
 DOSEN PEMBIMBING: NUF WIDYAWATI, S.Si., SE., M.Si.

NO	TGL	BAB	CLASS	HASIL TURNITIN	TTD PETUGAS	TTD DOSEN PEMBIMBING
1.	8/7/2024	1-5	-	16%	df.	
2.	11/7/24	1-5	-	8%	df.	

CS Dipindai dengan CamScanner

PENGARUH WORKLOAD DAN SOCIAL SUPPORT TERHADAP BURNOUT TALLYMAN DENGAN EMPLOYEE MOTIVATION SEBAGAI MODERASI DI PT TANJUNG EMAS DAYA SEJAHTERA

ORIGINALITY REPORT

8%	8%	1%	1%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repositori.stiamak.ac.id Internet Source	8%
----------	--	-----------

Exclude quotes On
 Exclude bibliography On
 Exclude matches < 1%