

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

<sup>1</sup>Aris Dwi Kurniawan, <sup>2</sup>Nur Widyawati, <sup>3</sup>Gugus Wijonarko, <sup>4</sup>Meyti Hanna Ester Kalangi

STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya

Jl. Perak Barat No. 173 Surabaya, Indonesia

E-mail: [1arisdwikurniawan98@gmail.com](mailto:1arisdwikurniawan98@gmail.com), [2nur.widyawati@stiamak.ac.id](mailto:2nur.widyawati@stiamak.ac.id),

[3gugus.wijonarko@stiamak.ac.id](mailto:3gugus.wijonarko@stiamak.ac.id), [4meytihanna@gmail.com](mailto:4meytihanna@gmail.com)

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Workload* dan *Social Support* terhadap *Burnout*, serta peran *Employee Motivation* sebagai moderator dalam hubungan tersebut pada industri jasa Tally. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel 58 orang. Analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) dan *Moderated Regression Analysis* (MRA) dengan alat bantu Smart-PLS versi 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout*, sementara *Social Support* dan *Employee Motivation* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Burnout*. *Employee Motivation* juga tidak mampu memperkuat efek *Social Support* dalam mengurangi *Burnout*, serta tidak cukup kuat untuk mengubah hubungan antara *Workload* dan *Burnout*. Temuan penting penelitian ini adalah tingginya *Workload* menjadi faktor utama yang meningkatkan risiko *Burnout* pada Tallyman dalam industri jasa Tally di Indonesia.

**Kata Kunci:** *Burnout; Employee Motivation; Moderated Regression Analysis; Social Support; Workload.*

## **Abstract**

*This study aims to examine the effect of Workload and Social Support on Burnout, as well as the role of Employee Motivation as a moderator in the relationship in the Tally service industry. This research is a quantitative study with a sample size of 58 people. Data analysis using Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) and Moderated Regression Analysis (MRA) with Smart-PLS version 4.0 tools. The results showed that Workload has a positive and significant effect on Burnout, while Social Support and Employee Motivation have a negative and insignificant effect on Burnout. Employee Motivation is also unable to strengthen the influence of Social Support in reducing Burnout, and is not strong enough to change the relationship between Workload and Burnout. An important finding of this study is that high Workload is the main factor that increases the risk of Burnout in Tallyman in the Tally service industry in Indonesia.*

**Keywords:** *Burnout; Employee Motivation; Moderated Regression Analysis; Social Support; Workload.*

## **I. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang mampu melaksanakan tugas secara optimal dan bertanggung jawab sangat penting bagi keberhasilan perusahaan (Widyawati et al., 2023). Selain itu, penempatan karyawan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan mereka juga berperan penting. Dalam konteks pengelolaan bisnis, sumber daya manusia mencakup rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pengelolaan kinerja, pemberian balas jasa, dan pemeliharaan (Karim, 2023).

Sumber daya manusia memiliki peran vital bagi perusahaan bongkar muat petikemas di Indonesia. Mereka adalah kunci utama dari semua kegiatan operasional bongkar muat, dari pengoperasian peralatan hingga pengelolaan proses logistik secara keseluruhan. Selain itu, sumber daya manusia juga bertanggung jawab untuk memastikan kepuasan pelanggan berdasarkan kualitas layanan dan hubungan baik dengan pelanggan (Suryantoro et al., 2020).

Industri jasa Tally mandiri juga memainkan peran penting dalam proses pengelolaan logistik bongkar muat petikemas. Mereka bertanggung jawab atas pengelolaan data, termasuk pencatatan, pengukuran, dan perhitungan dalam proses operasional bongkar muat. Semakin meningkatnya perdagangan dan logistik di Indonesia telah meningkatkan permintaan tenaga kerja Tally, baik dari

Pelindo grup maupun pengguna jasa swasta lainnya. Industri jasa Tally mandiri berkontribusi pada efisiensi dan kepercayaan dalam transaksi perdagangan, sehingga mendukung pertumbuhan ekonomi (Dwi Priyohadi & Soedjono, 2021).

PT Tanjung Emas Daya Sejahtera (PT. TEDS) merupakan perusahaan yang menyediakan layanan Tally mandiri. Layanan ini mencakup Tally untuk bongkar/muat kontainer, barang non-kontainer, lapangan penimbunan, depo, gate, dan gudang. Perusahaan ini beralamat di Jl. Perak Timur No. 620, Surabaya. PT. TEDS berdiri pada tanggal 29 September 2014 karena adanya kebutuhan akan kegiatan Tally di terminal-terminal pelabuhan dan depo yang dikelola oleh Pelindo Grup.

Tuntutan pekerjaan yang tinggi dan persaingan kerja yang ketat di lingkungan PT Tanjung Emas Daya Sejahtera dapat menyebabkan stres yang berlebihan di kalangan karyawan, terutama bagian Tallyman. Stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan kelelahan fisik, emosional, dan mental, yang dikenal sebagai sindrom *Burnout*.

### ***Burnout***

*Burnout* adalah kondisi di mana seseorang mengalami kelelahan secara fisik, emosional, dan mental, yang disebabkan oleh beban kerja yang terlalu berat, tekanan yang terus-menerus, serta kurangnya dukungan dalam lingkungan kerja mereka. Pada situasi tertentu, hal ini menyebabkan mereka kehilangan kendali dan kepuasan dalam pekerjaannya, yang diakibatkan oleh tuntutan kerja yang berlebihan. Faktor lain yang mempengaruhi *Burnout* adalah *Workload* (Dinibutun, 2023).

### ***Workload***

*Workload* adalah kombinasi dari jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dan waktu yang tersedia untuk menyelesaikannya. Beban kerja menjadi salah satu faktor yang dapat menyebabkan seseorang menjadi stres. Semakin banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang semakin singkat, maka beban kerja seseorang akan semakin tinggi, yang dapat meningkatkan stres dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Yildirim & Dinc, 2019).

### ***Social Support***

*Social Support* merupakan sumber daya relasional yang dimiliki seseorang di lingkungan kerjanya, seperti bantuan, empati, apresiasi, dan rasa memiliki yang diterima dari rekan kerja, atasan, dan orang-orang di sekitarnya. Dukungan sosial ini mencerminkan jaringan hubungan sosial, ikatan persahabatan, dan koneksi antar individu yang dimiliki seseorang, yang dapat memberikan dampak positif bagi kesejahteraan dan kinerja dalam pekerjaan (Telecan & Curseu, 2024).

### ***Employee Motivation***

*Employee Motivation* dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan internal yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi memegang peranan penting dalam mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Ketika karyawan memiliki motivasi yang kuat, mereka akan terdorong untuk memberikan usaha terbaik, bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas, dan berupaya mewujudkan tujuan organisasi (Al-Kharabsheh et al., 2023).

Berdasarkan latar belakang dan kajian teoritis yang telah dipaparkan, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan terkait dengan *Burnout* pada Tallyman di PT TEDS, yaitu:

1. *Workload* yang berlebihan dan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan Tally dapat menyebabkan stres dan kelelahan yang berujung pada *Burnout*.
2. Kurangnya *Social Support* dari atasan, rekan kerja, dan organisasi dapat memperburuk dampak negatif dari *Workload* dan meningkatkan risiko *Burnout* pada karyawan Tally.
3. *Employee Motivation* diduga dapat memoderasi hubungan antara *Workload*, *Social Support*, dan *Burnout* pada Tallyman di PT TEDS.

Terdapat kesenjangan antara kondisi ideal dan kondisi aktual terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia Tally di PT TEDS. Permasalahan yang terjadi seperti beban kerja yang berlebihan dan tidak sesuai kapasitas karyawan dapat menyebabkan stres dan *Burnout*, sehingga belum sesuai dengan peran penting sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

Terdapat kebaruan pada penelitian ini. Penelitian ini berfokus pada pengaruh *Workload* dan *Social Support* terhadap *Burnout* Tallyman dengan *Employee Motivation* sebagai variabel moderasi di PT Tanjung Emas Daya Sejahtera (PT TEDS). Penelitian sebelumnya telah mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi *Burnout* pada profesi tertentu, seperti pada profesi perawat, guru, dan auditor. Namun, penelitian terkait *Burnout* pada profesi Tallyman di industri pelayanan jasa bongkar muat petikemas belum banyak ditemukan.

Penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan karena profesi Tallyman memiliki karakteristik pekerjaan yang unik, yaitu memiliki beban kerja yang tinggi dan tuntutan untuk bekerja dengan cepat dan teliti. Selain itu, penelitian ini juga menguji peran *Employee Motivation* sebagai variabel moderasi, yang belum banyak dieksplorasi pada penelitian-penelitian sebelumnya.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam pengembangan literatur terkait *Burnout* pada profesi Tallyman, serta memberikan implikasi praktis bagi manajemen PT TEDS dalam mengelola sumber daya manusia Tallyman agar dapat bekerja secara optimal dan menghindari *Burnout*.

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh *Workload* terhadap *Burnout* pada profesi Tallyman di PT TEDS.
2. Menganalisis pengaruh *Social Support* terhadap *Burnout* pada profesi Tallyman di PT TEDS.
3. Menganalisis peran *Employee Motivation* sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara *Workload*, *Social Support*, dan *Burnout* pada profesi Tallyman di PT TEDS.

## **II. METODE PENELITIAN.**

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana peneliti akan memeriksa hubungan antar variabel sebagai cara untuk menguji teori-teori tertentu. Teknik pengumpulan datanya menggunakan kuesioner, observasi dan studi pustaka. Sumber datanya menggunakan data primer dan sekunder. Populasi yang digunakan adalah seluruh Tallyman PT. Tanjung Emas Daya Sejahtera divisi

operasional unit penempatan terminal BJTI Surabaya yang berjumlah 140 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Probability Sampling* dengan teknik *Simple Random Sampling*, adapun jumlah sampel pada penelitian ini ditentukan berdasarkan rumus slovin dan digunakan batas toleransi kesalahan sebesar 10% dengan 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.

**Tabel 1.** Definsi Operasioanal Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
<i>Workload</i> ( $X_1$ )	<i>Workload</i> (beban kerja) adalah menggambarkan seberapa banyak dan seberapa lama seseorang harus mengerjakan semua pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Beban kerja ini dapat mempengaruhi produktivitas, stres, dan kesejahteraan seorang pekerja.	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 sumber daya relasional yang dimiliki seseorang di tempat kerjanya, yang dapat membantu dan mendukung mereka dalam menjalankan pekerjaan.	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.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kelelahan emosional</li> <li>2. Depersonalisasi</li> <li>3. Berkurangnya pencapaian</li> </ol> <p>Sumber : (Yildirim &amp; Dinc, 2019)</p>
<i>Employee Motivation</i> (Z)	<i>Employee Motivation</i> (Motivasi karyawan) merupakan faktor-faktor yang membuat karyawan terdorong untuk bekerja dan berkontribusi demi mencapai tujuan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prestasi dan pencapaian</li> <li>2. Pertumbuhan dan pengembangan pribadi</li> <li>3. Pengakuan atau penghargaan</li> <li>4. Sifat pekerjaan itu sendiri</li> <li>5. Kondisi kerja</li> <li>6. Hubungan dengan rekan kerja dan atasan</li> <li>7. Umpan balik dari atasan</li> <li>8. Kebijakan dan administrasi perusahaan</li> </ol> <p>Sumber : (Mitsakis &amp; Galanakis, 2022)</p>

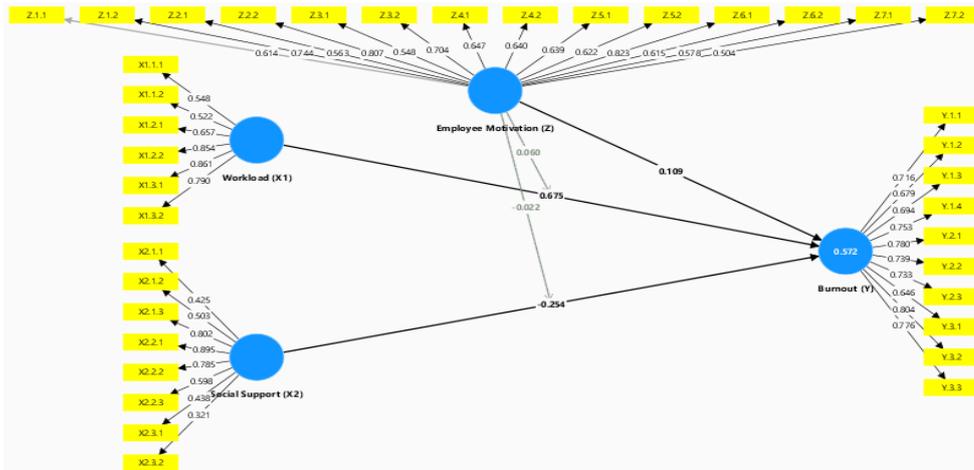
Sumber : Data Diolah Peneliti 2024

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan bantuan alat uji Smart-Pls versi 4.0. Ada 2 model dalam mengevaluasi SEM-PLS yaitu Model Pengukuran (*Outer Model*) dan Model Struktural (*Inner Model*). Model Pengukuran (*Outer Model*) ada 2 yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, sedangkan Model Struktural (*Inner Model*) ada 2 yaitu *R-squared* dan *Effect Size* ( $F^2$ ). Selain itu dilakukan uji signifikansi untuk mengevaluasi arah hubungan antar konstruk dan apakah setiap konstruk tersebut memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik (Hair et al., 2021). Yang terakhir adalah dilakukan uji hipotesis untuk menguji kebenaran suatu pernyataan atau dugaan (hipotesis).

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN.

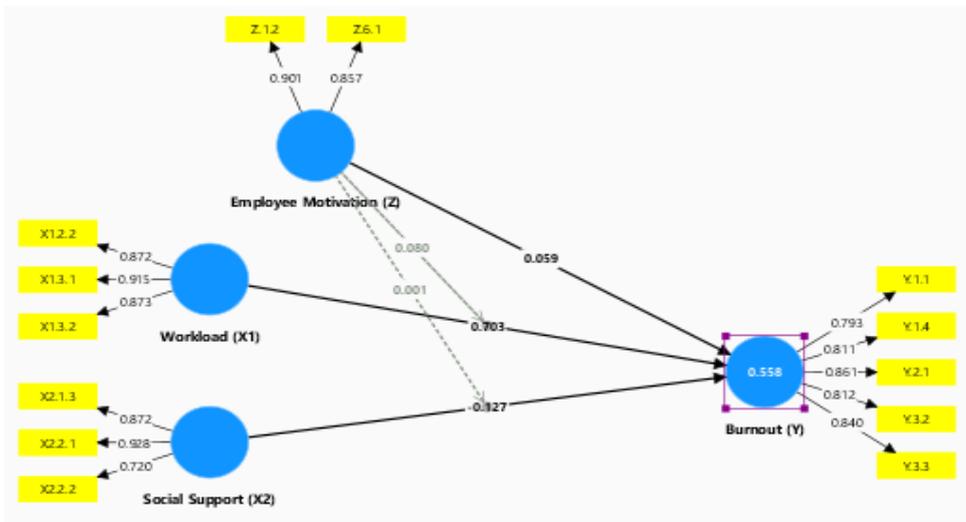
#### Analisi Data

Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) untuk menganalisis pengaruh antar variabel (Rahadi, 2023). Terdapat dua model evaluasi dalam analisis ini yaitu pengukuran (*Outer Model*) dan struktural (*Inner Model*) (Sarstedt et al., 2021). Berikut adalah model penelitian untuk pengaruh *Workload* dan *Social Support* terhadap *Burnout* Tallyman dengan *Employee Motivation* sebagai moderasi di PT Tanjung Emas Daya Sejahtera:



Sumber: Outer Smart-PLS, 2024.

**Gambar 1.** Diagram Jalur Disertai Nilai *Loading Factor* Sebelum Eliminasi Indikator



Sumber: Outer Smart-PLS, 2024.

**Gambar 2.** Diagram Jalur Disertai Nilai *Loading Factor* Setelah Eliminasi Indikator

## Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

### Uji Validitas

#### 1. *Convergent validity*

*Convergent validity* menunjukkan seberapa baik item-item atau indikator-indikator pada suatu konstruk laten mengukur konstruk yang sama (Sarstedt et al., 2021). 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 *outer loading* yang direkomendasikan menurut Hair et al. (2021) adalah minimum 0,70, atau minimum 0,60 menurut Chin (2014). Hal ini menunjukkan bahwa item pengukuran harus memiliki korelasi yang kuat dengan konstruk yang diukur.

Apabila terdapat item pengukuran yang memiliki nilai *outer loading* kurang dari 0,70, maka item tersebut harus dihilangkan dari model dan dilakukan estimasi kembali. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa konstruk laten yang diukur benar-benar terwakili oleh item-item pengukuran yang ada, sehingga dapat menghasilkan model yang valid dan reliabel. Berikut ini adalah hasil pengujian dari masing-masing nilai indikator variabel penelitian:

**Tabel 2.** Nilai *Outer Loading* Sebelum Eliminasi Indikator

	(X1)	(X2)	(Y)	(Z)	<i>Moderating Effect 1</i>	<i>Moderating Effect 2</i>
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		

	(X1)	(X2)	(Y)	(Z)	Moderating Effect 1	Moderating Effect 2
Z.4.1				0.647		
Z.4.2				0.640		
Z.5.1				0.639		
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 analisis yang dilakukan menggunakan Smart-PLS, teridentifikasi beberapa indikator yang memiliki nilai *outer loading* kurang dari 0,7. Sesuai dengan rekomendasi Hair et al. (2021) dan Chin (2014), indikator-indikator tersebut harus dieliminasi (dihapus) dari model untuk memastikan *convergent validity* yang baik.

Setelah proses eliminasi, didapatkan indikator-indikator yang memenuhi kriteria validitas konvergen, yaitu 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, dan Z.6.1. Nilai *outer loading* indikator-indikator tersebut telah memenuhi batas minimum 0,7, sehingga dapat dikatakan mampu mengukur konstruk laten yang dimaksud secara konvergen. Berikut adalah tabel nilai *outer loading* setelah dilakukan perhitungan ulang:

**Tabel 3.** Nilai *Outer Loading* Sesudah Eliminasi Indikator

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

Sumber : Data Smart-PLS, 2024

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa variabel *Workload* ( $X_1$ ), *Social Support* ( $X_2$ ), dan *Burnout* ( $Y$ ) masing-masing memiliki indikator dengan nilai *outer loading* di atas 0,7, mengindikasikan indikator-indikator tersebut mampu mengukur variabel latennya dengan baik. Variabel *Employee Motivation* ( $Z$ ) juga memiliki dua indikator dengan nilai *outer loading* di atas 0,7. *Moderating Effect 1* ( $X_1*Z$ ) dan *Moderating Effect 2* ( $X_2*Z$ ) dengan nilai *outer loading* 1,000. Dengan demikian semua indikator dinyatakan memiliki validitas yang baik dalam menjelaskan variabel latennya.

## 2. *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 (Hair et al., 2021). Nilai AVE (*Average Variance Extracted*) disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4.** Nilai AVE

Variabel	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
<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 tabel 4 di atas bisa dilihat bahwa nilai AVE *Workload* sebagai  $X_1$  sebesar (0,787), *Social Support* sebagai  $X_2$  sebesar (0,714), *Burnout* sebagai  $Y$  sebesar (0,679), dan *Employee Motivation* sebagai variabel  $Z$  sebesar (0,773) sehingga validitas diskriminannya terpenuhi.

## 3. *Discriminant Validity*

### a. *Fornell-Larcker Criterion*

Salah satu kriteria untuk menilai *discriminant validity* dalam model penelitian adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya (Dr. Duryadi, 2021). Akar kuadrat AVE setiap konstruk harus lebih besar daripada korelasi tertinggi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya.

Jika kriteria ini terpenuhi, maka dapat disimpulkan bahwa konstruk-konstruk dalam model tersebut memiliki *discriminant validity* yang baik. Hal ini berarti setiap konstruk dalam model benar-benar merepresentasikan konsep yang berbeda dan tidak tumpang tindih satu sama lain. Perbandingan nilai akar AVE dengan korelasi setiap variabel laten disajikan sebagai berikut:

**Tabel 5.** Nilai Korelasi Antar Konstruk Dengan Nilai Akar AVE

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

Sumber : Data Smart-Pls, 2024.

Berdasarkan tabel 5 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.

**b. 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).

**Tabel 6.** Nilai Korelasi Antar Konstruk Dengan Nilai Akar AVE

Variabel	<i>Heterotrait-Monotrait</i> <i>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 6 diatas menunjukkan bahwa konstruk-konstruk dalam model penelitian ini memiliki *discriminant validity* yang memadai. Nilai HTMT antara *Workload* (X1) dan *Burnout* (Y) adalah 0,832, yang berada di bawah ambang batas 0,90, menunjukkan *discriminant validity* yang memadai. Demikian pula, nilai HTMT antara *Social Support* (X2) dan *Burnout* (Y) adalah 0,289, yang juga di bawah ambang batas 0,90, mengindikasikan *discriminant validity* yang baik. Lebih lanjut, nilai HTMT antara *Employee Motivation* (Z) dan *Burnout* (Y) adalah 0,196, jauh di bawah ambang batas 0,90, menunjukkan *discriminant validity* yang sangat baik.

Untuk hubungan antara konstruk independen, nilai HTMT antara *Workload* (X1) dan *Social Support* (X2) adalah 0,262, di bawah ambang batas 0,90, mengindikasikan *discriminant validity* yang memadai. Begitu pula dengan nilai HTMT antara *Workload* (X1) dan *Employee Motivation* (Z), yaitu 0,265, yang juga di bawah ambang batas, menunjukkan *discriminant validity* yang baik.

Satu-satunya hubungan yang memiliki nilai HTMT yang lebih tinggi dibandingkan lainnya adalah antara *Social Support* (X2) dan *Employee Motivation* (Z), dengan nilai 0,609, meskipun masih di bawah ambang batas 0,90.

### Uji Reliabilitas

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

**Tabel 7.** *Composite Reliability dan Cronbach Alpha*

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

Sumber : Data Smart-PLS, 2024.

Dari tabel 7 diatas terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's alpha*, *Composite reliability* (rho\_a), dan *Composite reliability* yang baik hingga sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut memiliki konsistensi internal dan reliabilitas yang dapat diandalkan.

Variabel *Workload* (X1), *Social Support* (X2), *Burnout* (Y), dan *Employee Motivation* (Z) memiliki nilai *Cronbach's alpha* antara 0.709 hingga 0.882, yang berarti reliabilitas internal mereka cukup baik hingga sangat baik. Selain itu, nilai *Composite reliability* (rho\_a) dan *Composite reliability* juga menunjukkan reliabilitas komposit yang baik hingga sangat baik, dengan rentang antara 0.723 hingga 0.909. Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan dan konsisten dalam mengukur konstruk-konstruk yang terkait.

### Pengujian Struktural Model (*Inner Model*)

#### 1. *Coefficient of Determination (R-square, R<sup>2</sup>)*

Nilai *Coefficient of Determination* yang disarankan adalah sebesar 0.75 dikatakan kuat, 0.50 dikatakan sedang, dan 0.25 dikatakan lemah (Rahadi, 2023).

**Tabel 8.** Hasil Uji *R-Square*

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

Sumber : Data Smart-PLS, 2024.

Berdasarkan informasi yang disajikan dalam tabel 8, dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R-square* adalah 0,516. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel eksogen (*Workload, Social Support, dan Employee Motivation*) dalam menjelaskan variabilitas variabel dependen *Burnout* adalah sebesar 51,6%. Dengan kata lain, 51,6% varian dalam variabel *Burnout* dapat dijelaskan oleh kombinasi ketiga variabel independen tersebut.

Nilai *adjusted R-square* yang mencapai 0,516 atau 51,6% mengindikasikan bahwa model penelitian ini memiliki kekuatan yang cukup baik dalam menjelaskan *Burnout*. Dapat disimpulkan bahwa variabel *Workload, Social Support, dan Employee Motivation* secara bersama-sama memiliki kemampuan yang kuat, yakni sebesar 51,6%, dalam menjelaskan dan memprediksi *Burnout*.

Sementara itu, sisanya sebesar 48,4% dari variabilitas *Burnout* dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun model ini cukup kuat, masih terdapat ruang untuk meningkatkan kemampuan prediksi dengan memasukkan variabel-variabel lain yang potensial mempengaruhi *Burnout*.

## 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 (Rahadi, 2023).

**Tabel 9.** Hasil Uji *F-Square*

<b>Pengaruh Langsung Antar Variabel</b>	<b><i>Effect Size</i> (<math>F^2</math>)</b>
<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 9 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.

## Uji Hipotesis

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. Untuk hipotesis pertama, hasil koefisien jalur (*Path Coefficient*) menunjukkan nilai positif sebesar 0,703. Hal ini mengindikasikan bahwa *Workload* berpengaruh positif terhadap *Burnout* sebesar 0,703. Nilai t-statistik 8,900 lebih besar dari 1,96 dan nilai *P-values* 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Workload* berpengaruh signifikan terhadap *Burnout*.
2. Untuk hipotesis kedua, hasil koefisien jalur (*Path Coefficient*) menunjukkan nilai negatif sebesar -0,127. Hal ini mengindikasikan bahwa *Social Support* tidak berpengaruh positif terhadap *Burnout*, namun justru berpengaruh negatif sebesar -0,127. Nilai t-statistik 1,032 lebih kecil dari 1,96 dan nilai *P-values* 0,302 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Social Support* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Burnout*.
3. Untuk hipotesis ketiga, hasil koefisien jalur (*Path Coefficient*) menunjukkan nilai positif sebesar 0,059. Hal ini mengindikasikan bahwa *Employee Motivation* berpengaruh positif terhadap *Burnout* sebesar 0,059. Namun, nilai t-statistik 0,500 lebih kecil dari 1,96 dan nilai *P-values* 0,617 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Employee Motivation* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Burnout*.
4. Untuk hipotesis keempat, hasil koefisien jalur (*Path Coefficient*) menunjukkan nilai positif sebesar 0,080. Hal ini mengindikasikan bahwa *Employee Motivation* berpengaruh positif atau memperkuat pengaruh *Workload* terhadap *Burnout*. Namun, nilai t-statistik 0,727 lebih kecil dari 1,96 dan nilai *P-values* 0,467 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Employee Motivation* tidak berperan secara signifikan dalam memoderasi hubungan antara *Workload* dan *Burnout*.
5. Untuk hipotesis kelima, hasil koefisien jalur (*Path Coefficient*) menunjukkan nilai positif sebesar 0,001. Hal ini mengindikasikan bahwa *Employee Motivation* berpengaruh positif atau memperkuat pengaruh *Social Support* terhadap *Burnout*. Namun, nilai t-statistik 0,008 lebih kecil dari 1,96 dan nilai *P-values* 0,993 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Employee Motivation* tidak berperan secara signifikan dalam memoderasi hubungan antara *Social Support* dan *Burnout*.

## Pembahasan

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*.

Hasil dari uji hipotesis satu dengan Smart-PLS, dapat disimpulkan bahwa variabel *Workload* terhadap *Burnout* memiliki nilai P value sebesar  $0,000 \leq 0,05$  sehingga hipotesis ini diterima. Dan pada hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa *Workload* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Burnout*. Hipotesis pertama menunjukkan jika *Workload* meningkat maka *Burnout* juga meningkat. Dengan demikian *Workload* (Beban Kerja) yang tinggi akan meningkatkan risiko *Burnout* (kelelahan) pada Tallyman PT TEDS.

Hasil dari uji hipotesis dua dengan SmartPLS, dapat disimpulkan bahwa variabel *Social Support* terhadap *Burnout* memiliki nilai P value sebesar  $0,302 \geq 0,05$  sehingga hipotesis ini ditolak. Dan pada hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa *Social Support* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Burnout*. Hipotesis kedua menunjukkan jika semakin tinggi *Social Support*, maka *Burnout* pada Tallyman PT TEDS justru akan semakin rendah (pengaruh negatif), meskipun pengaruhnya tidak signifikan secara statistik.

Hasil dari uji hipotesis tiga dengan SmartPLS, dapat disimpulkan bahwa variabel *Employee Motivation* terhadap *Burnout* memiliki nilai P value sebesar  $0,617 \geq 0,05$  sehingga hipotesis ini ditolak. Dan pada hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa *Employee Motivation* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Burnout*. Hipotesis ketiga menunjukkan jika semakin tinggi *Employee Motivation*, maka *Burnout* pada Tallyman PT TEDS justru akan semakin tinggi (pengaruh positif), namun pengaruhnya tidak signifikan secara statistik.

Hasil dari uji hipotesis empat dengan menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) membuktikan bahwa nilai koefisien jalur (positif) 0,080 namun dengan t-statistik  $0,727 < 1,96$  dan p-value  $0,467 \geq 0,05$ , hal ini mengindikasikan bahwa meskipun ada pengaruh positif, pengaruhnya tidak cukup kuat secara statistik untuk dianggap signifikan. Ini menunjukkan bahwa beban kerja memang dirasakan cukup tinggi oleh karyawan, yang berpengaruh langsung terhadap *Burnout* tanpa perlu dimoderasi oleh motivasi. Jadi meskipun *Employee Motivation* tinggi, kompleksitas pekerjaan dan faktor-faktor lain mungkin membuat motivasi tidak cukup kuat untuk memoderasi hubungan antara *Workload* dan *Burnout*.

Hasil dari uji hipotesis lima dengan 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. Ini menunjukkan bahwa dukungan sosial yang dirasakan karyawan sudah sangat tinggi, sehingga peran motivasi sebagai moderator menjadi kurang relevan. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan sudah cukup tinggi, namun tidak cukup berperan dalam memoderasi pengaruh dukungan sosial terhadap *Burnout*.

#### IV. PENUTUP.

##### 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 terjadinya risiko *Burnout*. Hal tersebut dinyatakan dalam nilai signifikansi  $0,993 \geq 0,052$ .

##### 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.

## DAFTAR REFERENSI.

- Al-Kharabsheh, S. A., Attiany, M. S., Alshawabkeh, 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.
- 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.
- Dr. Duryadi, M. S. (2021). Buku Ajar, Metode Penelitian Ilmiah. Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis Dan Analisis Menggunakan Smartpls. In J. T. Santoso (Ed.), Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik (Vol. 7, Issue 1). Yayasan Prima Agus Teknik.
- 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.
- Karim, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. CV. Intelektual Manifes Media.
- Mitsakis, M., & Galanakis, M. (2022). An Empirical Examination Of Herzberg’s Theory In The 21st Century Workplace. *Organizational Psychology Re-Examined. Psychology*, 13(02), 264–272.
- 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.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling.
- 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.
- 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.
- 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. In CV WIDINA MEDIA UTAMA.
- 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.