

PENGARUH *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DIGITAL* DAN *BURNOUT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DUKUNGAN SOSIAL SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PERUM PERHUTANI DIVISI REGIONAL JAWA TIMUR

¹Rendanium, ²Nur Widyawati, ³Gugus Wijonarko, ⁴Mudayat

STIA Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya, Jl Perak Barat No. 173 Surabaya

E-mail: rendhanium064@gmail.com, nur.widyawati@stiamak.ac.id, gugus.wijonarko@stiamak.ac.id, mudayat@stiamak.ac.id

Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh HRM Digital dan burnout terhadap kinerja karyawan serta peran dukungan sosial sebagai moderasi di Perum Perhutani Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis Partial Least Squares (SEM-PLS) dan melibatkan 55 orang responden yang dipilih melalui teknik simple random sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) HRM Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil $X1$ terhadap $Y = 2,428$ (Positif) serta p -values $0,001 < 0,05$ (Signifikan), jadi human resources management yang menggunakan sistem digitalisasi dapat membantu karyawan lebih efisien dalam kinerja karyawan. (2) Burnout berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil $X2$ terhadap $Y = 2,495$ (Positif) serta p -values $0,013 < 0,05$ (Signifikan), jadi Burnout pada karyawan merupakan suatu kondisi dimana karyawan merasakan kelelahan. Kelelahan yang terjadi pada karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila karyawan merasakan kelelahan yang berlebihan maka kinerja akan menurun. (3) Dukungan Sosial dapat memoderasi pengaruh Human Resources Management Digital terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil Z terhadap $X1 = 0,720$ (Negatif) serta p -values $0,472 > 0,05$ (Tidak Signifikan), jadi sistem digitalisasi pada Human Resources Management membutuhkan dukungan sosial untuk mempengaruhi kinerja para karyawan. Human Resources Management berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dukungan sosial sebagai moderasi. (4) Dukungan Sosial dapat memoderasi pengaruh Burnout terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil Z terhadap $X2 = 0,866$ (Negatif) serta p -values $0,387 > 0,05$ (Tidak Signifikan), jika Karyawan yang mengalami burnout akan cenderung membutuhkan dukungan sosial yang berpengaruh terhadap kinerjanya. Burnout berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dukungan sosial sebagai moderasi.

Kata kunci: *HRM Digital, Burnout, Kinerja Karyawan, Dukungan Sosial, Moderasi, SEM-PLS.*

This study analyzes the influence of Digital HRM and burnout on employee performance and the role of social support as a moderator at Perum Perhutani East Java. This study uses a quantitative approach with the Partial Least Squares (SEM-PLS) analysis method and involves 55 respondents selected through simple random sampling techniques. The results of this study indicate that: (1) Digital HRM has a positive and significant effect on employee performance with the results of $X1$ on $Y = 2.428$ (Positive) and p -values $0.001 < 0.05$ (Significant), so human resources management that uses a digitalization system can help employees be more efficient in employee performance. (2) Burnout has a significant effect on Employee Performance with the results of $X2$ on $Y = 2.495$ (Positive) and p -values $0.013 < 0.05$ (Significant), so Burnout in employees is a condition where employees feel tired. Fatigue that occurs in employees will affect employee performance. If employees feel excessive fatigue, performance will decrease. (3) Social Support can moderate the influence of Digital Human Resources Management on Employee Performance with the results of Z against $X1 = 0.720$ (Negative) and p -values $0.472 > 0.05$ (Not Significant), so the digitalization system in Human Resources Management requires social support to influence employee performance. Human Resources Management has an influence but not significant on employee performance with social support as a moderation. (4) Social Support can moderate the influence of Burnout on Employee Performance with the results of Z against $X2 = 0.866$ (Negative) and p -values $0.387 > 0.05$ (Not Significant), if Employees who experience burnout will tend to need social support that affects their performance. Burnout has an influence but not significant on employee performance with social support as a moderation.

Keywords: *Digital HRM, Burnout, Employee Performance, Social Support, Moderation, SEM-PLS.*

I PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan entitas bisnis yang mengandalkan banyaknya sumber daya manusia (SDM) sebagai aset utama dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan ialah karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, oleh karena itu karyawan ialah aset paling penting dalam suatu perusahaan.

Pada saat ini kebanyakan perusahaan telah mengembangkan perusahaanya dengan memainkan peran penting teknologi untuk mengubah cara kerja organisasi dan praktik Sumber Daya Manusia (SDM) dan hal tersebut dapat berpengaruh dengan secara pesat. Disini kehadiran HRM (Human Resource Management) atau MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) sangat menentukan suatu keberhasilan dalam sebuah perusahaan. Jika menurut (Raymon, 2023) pengertian MSDM atas beberapa kebijakan, praktik dan system yang mampu mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan

Penerapan Teknologi HRM dalam sebuah organisasi tidaklah mudah ada berbagai hambatan yang akan dihadapi oleh organisasi ketika ingin menerapkan HRM salah satunya yaitu ketersediaan aset teknologi yang yang memadai (Nurhayati. E., 2020). HRM bertujuan untuk menjalin bisnis proses HRM dengan pihak yang berkepentingan terkait manajemen kinerja karyawan.

Tabel 1 Data Kinerja Karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur Tahun 2024

NO	Kinerja Karyawan (Triwulan)	Rencana	Realisasi
1	Triwulan I	100 %	93,96 %
2	Triwulan II	100 %	93,68 %
3	Triwulan III	100 %	93,79 %
4	Triwulan IV	100 %	94,19 %

Sumber: Data kinerja karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur selama Empat triwulan tahun 2024, kinerja karyawan tidak mencapai target rencana yang di tetapkan sebesar 100%, maka dengan ini perlunya untuk diperhatikan beberapa faktor yang dapat menyebabkan fluktuasi pada nilai kinerja karyawan tersebut. Beberapa faktor diantaranya Human Resource Management Digital, Burnout dan dukungan sosial lingkungan sekitar.

Dunia digital mengubah pandangan cara kita hidup, bekerja, dan sebagaimana bisnis diatur dan dijalankan sesuai dengan porsinya masing – masing. HRM (*Human Resource Management*) digital dapat membantu pimpinan bisnis dan karyawan beralih ke pola pikir secara digital, dengan cara digital dalam mengelola, mengatur serta memimpin perubahan dalam hal tersebut menyoroti bahwa digitalisasi mengubah cara karyawan berkomunikasi dan berinteraksi ditempat kerja. Lebih lanjut Heracleous juga menekankan “pentingnya berinvestasi dalam pengembangan keterampilan baru yang dibutuhkan terutama jika perubahan melibatkan teknologi baru dan peran baru”.

(Rahmadani *et al.*, 2023) seperti dikutip dalam (Saputri *et al.*, 2020) menyatakan bahwa Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah Burnout merupakan bentuk stress berkaitan dengan pekerjaan yang berpotensi mempengaruhi kesehatan psikologis dan fisik individu secara negatif dan berdampak pada efektivitas organisasi sehingga dijadikan sebagai tantangan utama tentang kesehatan pegawai dan berfungsinya suatu organisasi Burnout pada Perum Perhutani Devisi

Regional Jawa Timur dikarenakan terjadinya kerja lembur yang sangat berkepanjangan, perasaan yang tidak enak badan saat bekerja serta kepuasan kerja yang rendah dan kurangnya kemandirian.

(Muluk, 2022) dalam (Muhaimin et al., 2013) dukungan sosial merupakan salah satu fungsi ikatan sosial yang mencakup dukungan emosional yang mendorong adanya ungkapan perasaan, pemberian saran, nasihat, informasi, pemberian bantuan dan moril dalam situasi pekerjaan dan keluarga, dukungan sosial yang utama tentu saja datang dari keluarga, tetapi tidak banyak juga yang datangnya dari rekan kerja. Maka dari itu dukungan sosial sangat berperan penting dalam memoderasi pengaruh Human Resource Manajemen Digital dan Burnout terhadap kinerja karyawan. Seseorang karyawan akan mampu untuk meningkatkan kinerjanya jika mendapatkan dukungan yang lebih dari lingkungan sekitarnya.

Perum perhutani dalam mendukung kegiatan operasionalnya maka diperlukan untuk adanya Transformasi digital dalam bentuk praktik Human Resource Management (HRM) bertujuan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan karyawan melalui system berbasis teknologi, seperti halnya e-recruitment, e-training dan evaluasi kinerja secara digitalisasi. HRM digital ini dapat diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan mempercepat proses kerja, meningkatkan akurasi data, dan serta mempermudah akses terhadap informasi dan pengembangan kompetensi.

Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur, penerapan digitalisasi juga dapat menimbulkan tekanan baru, seperti halnya adaptasi teknologi, tambahan beban kerja, dan keterbatasan literasi digital, yang dapat berpotensi menimbulkan burnout pada karyawan. Kondisi burnout ini berdampak negatif terhadap semangat kerja dan produktivitas karyawan untuk bekerja. Dalam situasi tersebut, perlu adanya dukungan sosial untuk berperan penting sebagai variabel moderasi yaitu dimana dapat memperlemah pengaruh negatif burnout terhadap kinerja.

Pada hal ini dukungan sosial dari atasan, rekan kerja, pasangan, keluarga dan lingkungan kerja dengan kolaboratif mampu menciptakan suasana kerja yang lebih sehat dan suportif. Sehingga karyawan tetap termotivasi meskipun tekanan kerja akibat transformasi digital yang begitu cepat dan pesat.

Perum Perhutani adalah BUMN (Badan Usaha Milik Negara) berbentuk perum (Perusahaan Umum) yang memiliki tugas dan wewenang untuk mengelola sumber daya hutan Negara di pulau Jawa dan Madura. Peran Strategis perhutani adalah mendukung sistem kelestarian lingkungan, sosial budaya dan perekonomian masyarakat perhutanan sebagai ekosistem pengelolaan hutan berkelanjutan yang berkeadilan sesuai dengan mandate UUD 1945. Kantor cabang perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur di Surabaya terdapat pada jalan Genteng Kali No. 49 Surabaya, Wilayah kerja perhutani Group terbagi menjadi tiga bagian yaitu inhutani I, Inhutani V dan econique. Jumlah karyawan Perum Perhutani lebih dari 15.500 orang, perhutani juga menjalankan pengelolaan bisnis perusahaan dengan dukungan sumber daya manusia yang handal dan professional. Upaya untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan berkinerja unggul melalui pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan secara professional di PeFI (Perhutani *Forestry Institute*) *Learning Center* yang telah ditetapkan sebagai Corporate University dan merupakan bagian dari sistem pengelolaan sumber daya manusia berbasis kompetensi.

Dari penjelasan latar belakang diatas maka penulis memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Human Resource Management Digital* Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur”.

II METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang dimana pemanfaatan metodologi penelitian kuantitatif memungkinkan peneliti menguji hipotesis secara objektif, menarik generalisasi yang lebih luas tentang populasi, dan memberikan data empiris yang kuat. (Candra Susanto et al., 2024) Prosedur statistik yang dapat digunakan pada metode ini adalah kuantitatif untuk mengukur sebuah angka yang di peroleh melalui instrument penelitian seperti halnya yaitu kuesoner, tes, observasi

sterstruktur, dan data dari sumber sekunder, sehingga dapat menghasilkan pengukuran untuk dianalisis, dijelaskan serta diinterpretasikan berdasarkan fenomena yang telah diteliti oleh penulis.

Data penelitian terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden oleh peneliti, sehingga lebih aktual namun memerlukan waktu dan tenaga lebih. Sementara itu, data sekunder berasal dari sumber yang sudah ada, seperti dokumen, laporan, atau arsip, dan peneliti hanya berperan sebagai pihak kedua yang memanfaatkan data tersebut sesuai kebutuhan penelitian.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka hipotesis atau jawaban yang sifatnya sementara dari identifikasi masalah, yaitu :

- H1 : Diduga *Human Resource Manajemen Digital* (X1) Berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur
- H2 : Diduga *Burnout* (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur
- H3 : Diduga Dukungan Sosial (Z) dapat memoderasi pengaruh *Human Resource Manajemen Digital* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur
- H4 : Diduga Dukungan Sosial (Z) dapat memoderasi pengaruh *Burnout* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur yang berjumlah 121 orang. Karena tidak memungkinkan meneliti seluruh populasi, digunakan teknik Probability Sampling dengan metode Simple Random Sampling, di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dan berdasarkan perhitungan jumlah dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 55 responden.

III HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur. Kuesioner disebarluaskan kepada seluruh karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur melalui *Google Form*. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan jumlah responden yang mengisi kuesioner tersebut yaitu dari 121 responden dan hanya diambil 55 responden untuk olah data yang sesuai dengan hasil perhitungan jumlah sampel.

Tabel 2. Karakteristik Responden

<i>Karakteristik</i>		<i>Jumlah (Orang)</i>	<i>Persentase (%)</i>
Jenis Kelamin	Laki – Laki	41	75%
	Perempuan	14	25%
Usia	18 – 24	1	1,8%
	25 – 29	14	25,4%
	30 – 34	3	5,5%
	40 - 44	4	7,3%
	45 - 49	13	23,6%
	50 - 54	17	30,9%
	>55	3	5,5%
Tingkat Pendidikan	SMP	1	1,8%
	SMA	19	34,6%
	D3	1	1,8%
	S1	31	56,3%
	S2	3	5,5%
Tingkatan Jenjang	IA	0	0%
	IB	0	0%
	IIA	1	1,8%
	IIB	0	0%
	IIIA	9	16,3%
	IIIB	2	3,6%
	IV	19	34,5%
	V	1	1,8%
VI	23	42%	

Sumber Data : Diolah Peneliti, 2025

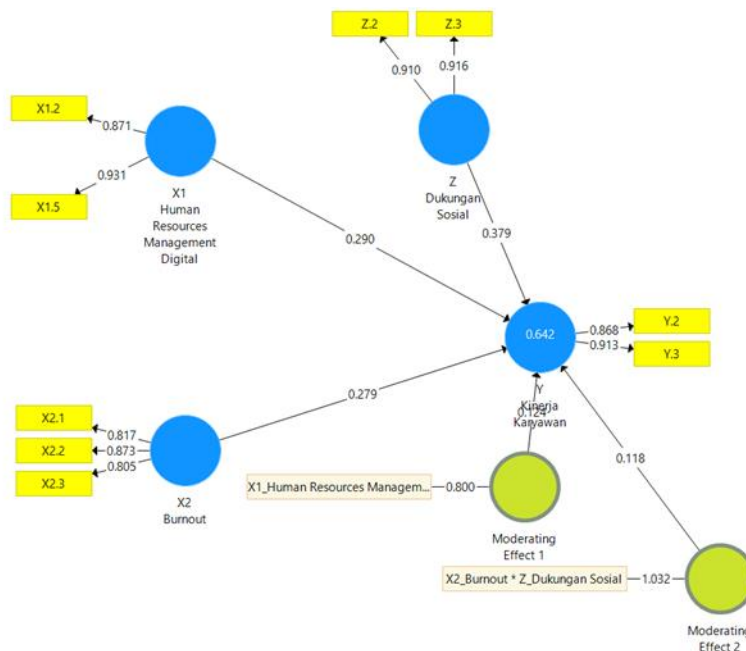
Berdasarkan hasil deskriptif karakteristik responden pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (75%) dan didominasi oleh kelompok usia 50–54 tahun (30,9%), yang menunjukkan bahwa responden merupakan individu dengan pengalaman kerja yang relatif panjang. Pendidikan terakhir responden sebagian besar adalah lulusan S1 (56,3%), mencerminkan tingkat pendidikan yang cukup tinggi di lingkungan kerja. Selain itu, jenjang kepangkatan yang paling banyak memberikan tanggapan adalah pada tingkat VI (42%), diikuti jenjang IV (34,5%), yang memperlihatkan bahwa responden umumnya berada pada posisi struktural menengah hingga tinggi dalam organisasi. Data ini memberikan gambaran bahwa mayoritas responden adalah karyawan senior dengan latar belakang pendidikan tinggi dan jabatan yang strategis dalam perusahaan

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji Validitas

1. *Convergent Validity*

Berdasarkan pengujian validitas konvergen pada outer model, seluruh data dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,6 (Sig. > 0,60), sehingga dapat dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya dalam analisis pengaruh Human Resource Management Digital dan burnout terhadap kinerja karyawan dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi.



Gambar 1 Olah Data
 Sumber : SmartPLS versi 3, 2025

2. **Discriminant Validity**

Berdasarkan hasil uji validitas diskriminan menggunakan pendekatan Fornell-Larcker Criterion, Cross-Loadings, dan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT), seluruh indikator pada penelitian ini menunjukkan validitas diskriminan yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa masing-masing konstruk dalam model memiliki keunikan dan mampu membedakan diri secara jelas dari konstruk lainnya, sehingga model layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Tabel 3 Nilai Akar AVE - Fornel - Lakcker Criterion1

VARIABEL	AKAR AVE
moderating effect 1 (x1*z)	1.000
moderating effect 2 (x2*z)	1.000
human resources management digital (x1)	0,901
burnout (x2)	0,832
kinerja karyawan (y)	0,891
dukungan sosial (z)	0,913

Sumber Data : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa Hasil uji validitas diskriminan dengan pendekatan *Fornell-Larcker* menunjukkan semua variabel dalam model dinyatakan valid karena nilai akar AVE lebih besar dari korelasinya.

Tabel 4 Nilai Heterotrait - Monotrait (HTMT)

VARIABEL	NILAI HETEROTRAIT-MONOTRAIT (HTMT)
<i>Human Resources Management Digital (X1) <-> Burnout (X2)</i>	0,639
<i>Human Resources Management Digital (X1) <-> Kinerja Karyawan (Y)</i>	0,841

<i>Human Resources Management Digital (X1) <-> Dukungan Sosial (Z)</i>	0,607
<i>Burnout (X2) <-> Kinerja Karyawan (Y)</i>	0,751
<i>Burnout (X2) <-> Dukungan Sosial (Z)</i>	0,457
<i>Dukungan Sosial (Z) <-> Kinerja Karyawan (Y)</i>	0,794

Sumber Data : Diolah Peneliti, 2025

Sedangkan Hasil uji validitas diskriminan dengan pendekatan HTMT menunjukkan bahwa semua nilai berada di bawah 0,90, sehingga data dinyatakan valid

Uji Reliabilitas

Pada hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh nilai Cronbach's Alpha, rho_A, dan Composite Reliability berada di atas 0,6, sehingga data dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 5 Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	AVE
<i>Human Resources Management Digital (X1)</i>	0,774	0,822	0,896	0,812
<i>Burnout (X2)</i>	0,780	0,793	0,871	0,693
<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>	0,742	0,763	0,885	0,794
<i>Dukungan Sosial (Z)</i>	0,801	0,801	0,909	0,834

Sumber Data : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil output Uji Reliabilitas, data dikatakan reliabel. Hal tersebut dikarenakan bahwa nilai Cronbach's Alpha, rho-A, Composite Reliability dan Average Variance Extended (AVE) pada variabel *Human Resource Manajement Digital (X1)*, *Burnout (X2)*, *Kinerja Karyawan (Y)*, *Dukungan Sosial (Z)* telah lebih dari standar yang ditentukan yaitu 0,6.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

1. Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Pada pengujian Koefisien Determinasi (R-Square), data akan dikatakan signifikan apabila nilai R-Square berkisar 0-1 dan terdapat 3 (tiga) kriteria penilaian, diantaranya :

- a. Nilai R-Square sebesar 1 – 0,75 dikatakan substansial / kuat;
- b. Nilai R-Square sebesar 0,74 – 0,5 dikatakan moderat / sedang;
- c. Nilai R-Square sebesar 0,49 – 0,25 dikatakan lemah.

Berikut hasil output dari pengujian Uji Koefisien Determinasi pada penelitian Pengaruh *Human Resource Manajement Digital* dan *Burnout* Terhadap *Kinerja Karyawan Dengan Dukungan Sosial* Sebagai Variabel Moderating Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur

Tabel 6 Uji Koefisien Determinan

Variabel	R Square	R Square Adjusted	Hasil
<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>	0,642	0,606	Sedang

Sumber Data : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil output dari Uji Koefisien Determinan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) bersifat moderat / sedang. Hal tersebut dikarenakan nilai pada R Square dan R Adjusted Square 0,642 dan 0,606 yang bersifat sedang / moderat.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti ini adalah merupakan pengujian tahap akhir dalam analisis data Structural Equation Model (SEM). Pengujian Hipotesis digunakan untuk mengetahui hasil dari analisis data apakah hipotesis diterima atau ditolak. Dalam hal ini, pengujian hipotesis dilihat dari nilai t-statistic harus lebih besar dari 1,96 dan p-values harus lebih besar dari 0,05. Berikut hasil dari penelitian Pengaruh *Human Resource Manajement Digital* dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	T-Statistic	P-Values	Hasil
H ₁ : Diduga Human Resources Management Digital berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan	2,428	0,016	Diterima
H ₂ : Diduga Burnout berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan	2,495	0,013	Diterima
H ₃ .: Diduga Dukungan Sosial dapat memoderasi pengaruh Human Resources Management Digital terhadap Kinerja Karyawan	0,720	0,472	Ditolak
H ₄ .: Diduga Dukungan Sosial dapat memoderasi pengaruh Burnout terhadap Kinerja Karyawan	0,866	0,387	Ditolak

Sumber Data : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil Uji Hipotesis Langsung, dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengujian hipotesis, H1 dan H2 diterima yang berarti HRM digital dan burnout berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, H3 dan H4 ditolak, menunjukkan bahwa dukungan sosial tidak memoderasi pengaruh HRM digital maupun burnout terhadap kinerja.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Human Resource Management (HRM) Digital* dan *burnout* terhadap kinerja karyawan, serta menguji peran dukungan sosial sebagai variabel moderasi. Pengujian dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modeling (SEM-PLS)* dengan bantuan *software SmartPLS 4.0* dan melibatkan empat hipotesis utama, Berikut penjelasannya:

H1: Human Resources Management Digital (X1) → Kinerja Karyawan (Y) Human Resources Management Digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Digitalisasi sistem HRM mempermudah dan meningkatkan efisiensi kerja karyawan di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur, sehingga berdampak positif terhadap kinerja mereka.

H2: Burnout (X2) → Kinerja Karyawan (Y) Burnout berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami kelelahan fisik dan mental cenderung mengalami penurunan kinerja, sehingga penting untuk mengelola tingkat burnout di lingkungan kerja.

H3: Dukungan Sosial (Z) memoderasi $X1 \rightarrow Y$ Dukungan Sosial tidak dapat memoderasi pengaruh HRM Digital terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan kurangnya dukungan sosial, terutama bagi karyawan berusia lanjut yang kesulitan menyesuaikan diri dengan sistem digitalisasi.

H4: Dukungan Sosial (Z) memoderasi $X2 \rightarrow Y$ Dukungan Sosial tidak dapat memoderasi pengaruh burnout terhadap kinerja karyawan. Minimnya dukungan sosial di lingkungan kerja dan adanya budaya senioritas menyebabkan karyawan tidak mendapatkan bantuan yang cukup saat menghadapi burnout.

IV PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa *Human Resource Management (HRM) Digital* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, karena mampu meningkatkan efisiensi kerja dan mendukung pencapaian kinerja yang lebih optimal. Sementara itu, burnout terbukti berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja, di mana tingkat kelelahan kerja yang tinggi menurunkan performa karyawan. Namun, dukungan sosial tidak mampu memoderasi hubungan antara HRM Digital maupun *burnout* terhadap kinerja karyawan, yang disebabkan oleh kurangnya dukungan dalam adaptasi digital serta budaya kerja yang individualistik. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus mengembangkan sistem HRM Digital, mengelola *burnout* melalui program kesejahteraan kerja, memperkuat budaya dukungan sosial di lingkungan kerja, mengevaluasi bentuk dukungan yang diberikan agar lebih aktif dan terstruktur, serta mendorong penelitian lanjutan dengan cakupan dan variabel yang lebih luas.

DAFTAR REFERENSI

- A. Muhtarom, M. Syafik, N. Pratiwi, N. Badriyah, Z. L. (2023). Analisis Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan pada UMKM UD. Noer Berkah Abadi. *Program Studi Manajemen Dan Magister Manajemen*, 8, 22–32.
- Afrin, K. H. (2024). Digital Media Impact on Employee Communication and HRM Practices. *Journal of Informatics Education and Research*, October. <https://doi.org/10.52783/jier.v4i2.812>
- Aris Dwi Kurniawan, A. D. K., & Nur Widyawati, N. W. (2024). *PENGARUH WORKLOAD DAN SOCIAL SUPPORT TERHADAP BURNOUT TALLYMAN DENGAN EMPLOYEE MOTIVATION SEBAGAI MODERASI DI PT TANJUNG EMAS DAYA SEJAHTERA* (Doctoral dissertation, STIA Manajemen dan Kepelabuhan Barunawati Surabaya).
- Asrulla, Risnita, Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320–26332.
- Astuti, R. P., & Syarifah Has, D. F. (2024). Hubungan Faktor - Faktor Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas 1 Surabaya. *Jurnal Medika Malahayati*, 7(4), 1084–1092. <https://doi.org/10.33024/jmm.v7i4.12034>
- Candra Susanto, P., Ulfah Arini, D., Yuntina, L., Panatap Soehaditama, J., & Nuraeni, N. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1.504>
- Dewi, N. P., Elkarima, N., & Pawar, A. (2025). *Transformational Leadership , Digital Competence , and Employee Performance : Examining the Mediating Role of Self-Efficacy and the Moderating*

Influence of Perceived Organizational Support in Riau Islands Province. 16(1).
<https://doi.org/10.18196/mb.v16i1.25429>

Eka Safitri Tiya, Kusuma Alum, Setianingsih Rahayu, & Yuslim. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pertanahan Dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(1), 306–323.

Gorji, M. (2018). *Machine Translated by Google Pengaruh Dimensi Job Burnout Terhadap Karyawan Pertunjukan. 1(April)*, 243–246.

Hair Jr, et al. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R. In *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* (Vol. 30, Issue 1).
<https://doi.org/10.1080/10705511.2022.2108813>

Halid, H., Yusoff, Y. M., & Somu, H. (2020). *The Relationship Between Digital Human Resource Management and Organizational Performance. 141, 96–99.*
<https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200514.022>

Halim, A., Majid, A., & Jibrin-bida, M. (2019). *Pengaruh Moderasi Dukungan Manajemen terhadap Hubungan Efek Moderasi Manajemen Dukungan pada Hubungan Antara Praktik SDM dan Kinerja Karyawan di Nigeria Abdussalaam Iyanda Ismail1.*

Nafisatur, M. (2024). Metode Pengumpulan Data Penelitian. *Metode Pengumpulan Data Penelitian*, 3(5), 5423–5443.

Niha, S. S., Manafe, H. A., & Manafe, D. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Lembaga Penyiar Publik Tvri Stasiun Ntt. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 17(2), 159–173.
<https://doi.org/10.26593/jab.v17i2.5273.159-173>

Widyawati, N., Mahriani, E., Yudawisastra, H. G., Zulfikar, R., Bagenda, C., Aziz, L. H., ... & Setianingsih, R. E. (2023). Pengantar Administrasi Bisnis.