

## WORK MOTIVATION MEMODERASI PENGARUH *BURNOUT* TERHADAP *JOB PERFORMANCE* PADA KARYAWAN KJPP RST

Revi Maulidina Nursavy  
revimaulidina2705@gmail.com  
Budyanto

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research aimed to find out the effect of burnout on the employees' job performance at the KJPP RST Sidoarjo. It was also to determine whether the work motivation moderated the effect of burnout on the employees' job performance at the KJPP RST Sidoarjo. The research was quantitative. Moreover, the data collection technique used saturated sampling, in which all members of the population were a sample. In line with that, there were 53 permanent employees of KJPP RST Sidoarjo as the sample. Furthermore, the instrument in the data collection technique was a questionnaire and Likert scale. The questionnaires were distributed to the respondents. The data analysis technique used Partial Least Square (PLS) with SmartPLS 3.0 program. The result showed that burnout had a negative and significant effect on the employees' job performance at the KJPP RST Sidoarjo. Additionally, the work motivation moderated the effect of burnout on the employees' job performance at the KJPP RST Sidoarjo.*  
*Keywords: job performance, burnout, work motivation*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *burnout* terhadap *job performance* pada karyawan KJPP RST Sidoarjo. Serta apakah *work motivation* memoderasi pengaruh *burnout* terhadap *job performance* pada karyawan KJPP RST Sidoarjo. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan jenis kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik sampling jenuh yang dimana seluruh populasi penelitian dijadikan sebagai sampel. Data yang terkumpul merupakan respon dari 53 orang karyawan tetap yang bekerja pada KJPP RST Sidoarjo. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner menggunakan skala likert yang disebarkan kepada responden. Teknik analisis dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan alat bantu program Smart PLS versi 3.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance* pada karyawan KJPP RST Sidoarjo. Serta *work motivation* dapat memoderasi pengaruh *burnout* terhadap *job performance* pada KJPP RST Sidoarjo.  
Kata Kunci: *job performance, burnout, work motivation*

### PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan serta agar dapat bersaing dalam dunia bisnis yang ada, perusahaan memerlukan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik, kontribusi sumber daya manusia menjadi faktor penentu maju dan mundurnya suatu organisasi. Keberhasilan perusahaan tidak luput dari kinerja karyawan yang unggul (Suprihati, 2015). Karyawan dapat membuktikan aktivitasnya dengan nilai tambah secara terus menerus dalam jangka waktu panjang dan manfaatnya bagi organisasi sehingga apa yang direncanakan untuk pencapaian dan pemenuhan tujuan pengelolaan diharapkan sesuai serta lancar. Pegawai berusaha secara individu dan kolektif dengan lebih banyak komitmen dan loyalitas untuk pencapaian dan tujuan organisasi atau bisnis (Armstrong, 2006). Oleh sebab itu, apabila manajemen sumber daya manusia di kelola dengan baik maka akan meningkatkan *Job Performance* serta menguntungkan sebuah perusahaan.

*Job performance* sendiri didefinisikan sebagai perilaku individu di tempat kerja yang terkait dengan tujuan organisasi (Campbell *et al.*, 1993). Oleh karena itu, karyawan harus

dikembangkan secara berkala untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dengan mendorong karyawan untuk mengembangkan keterampilannya. KJPP RST merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa dalam peningkatan kinerja usaha dan profesionalisme pelayanan serta mendekatkan diri dengan pengguna jasa, baik perbankan maupun pihak lainnya. Saat ini, terdapat dugaan bahwa tingkat *job performance* perusahaan tersebut dinilai rendah. Hal ini dapat ditunjukkan dari data pada tabel 1 yang menunjukkan pengukuran kinerja di KJPP RST.

**Tabel 1**  
**Pengukuran Kinerja Pegawai Tahun 2023**

KPI	Keterangan	Target	Realisasi rata-rata
Kuantitas kerja	Omset perbulan	Rp. 167 juta	Rp. 145 juta
Ketepatan waktu pengerjaan tugas pada setiap asset	Rumah tinggal Pabrik PT	4 hari 1 -2 minggu 4 minggu	7 hari 4 minggu 7 minggu

Sumber : Data Sekunder, diolah 2024

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa karyawan tidak dapat mencapai target yang sudah ditentukan seperti pada penilaian kuantitas kerja maupun ketepatan waktu pengerjaan pada setiap asset. Pada pengukuran tersebut, dapat terlihat adanya perbedaan antara target yang diharapkan dengan kenyataan yang ada seperti omset pendapatan serta jangka waktu lamanya pengerjaan yang tidak tepat waktu dan keefektifan yang kurang dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini menjadi indikasi bahwa masih kurangnya *job performance* yang dimiliki oleh pegawai KJPP RST. Berdasarkan dari apa yang ditemukan peneliti saat melakukan survey lapangan. Diketahui bahwa penurunan *job performance* tersebut di pengaruhi oleh faktor *burnout* yang tinggi serta kurangnya *work motivation*. Maka dari itu peneliti membatasi penelitian ini pada faktor *burnout* dan *work motivation*.

Salah satu cara penting untuk meningkatkan *job performance* adalah dengan memperhatikan stres kerja. Karyawan di perusahaan sering menghadapi tantangan yang dapat meningkatkan risiko stres, terutama saat beban kerja terasa berat atau sulit dipenuhi. Tingkat stres yang dialami oleh setiap karyawan umumnya berkaitan erat dengan volume beban kerja yang harus ditangani serta peran spesifik yang dimiliki karyawan tersebut. Misalnya, pekerjaan yang menuntut interaksi langsung dan intensif dengan orang lain, seperti layanan pelanggan, penjualan, atau manajemen tim, memiliki potensi lebih tinggi dalam memicu stres. Hal ini disebabkan oleh adanya tekanan untuk menjaga kualitas interaksi, memenuhi ekspektasi pihak lain, dan menyelesaikan tugas dalam situasi yang seringkali tidak menentu. Jika kondisi stres ini berlangsung terus-menerus tanpa penanganan yang memadai, karyawan dapat mengalami *burnout*, yaitu kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang serius sebagai akibat dari tekanan pekerjaan yang berkepanjangan (Yeni dan Niswati, 2012).

Salah satu faktor yang mempengaruhi *job performance* adalah *burnout*. *Burnout* sendiri merupakan kondisi dimana seseorang mengalami stres yang berlangsung lama dalam jangka waktu yang panjang tanpa kemampuan untuk mengubah atau memperbaikinya. Akibatnya, mereka mulai merasa kosong, kehilangan sensitivitas, kehilangan motivasi, dan merasa putus asa. Mereka juga kehilangan perhatian dan mengalami kelelahan secara emosional dan fisik (Robert, 2019). *Burnout* (kelelahan kerja) yang dialami seorang pegawai akan mempengaruhi kinerjanya. Beban kerja karyawan yang mengalami *burnout* kerja semakin tidak maksimal bekerja (Ashtari *et al.*, 2009) Penelitian tentang *burnout* menunjukkan bahwa jika karyawan kurang puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan, maka akan mempengaruhi kinerjanya. Penyebab *burnout* karyawan dapat disebabkan karena beban kerja yang berat yang ditanggung oleh karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa *burnout* dipicu oleh beban kerja

yang melebihi kemampuan pegawai sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai (Maharani dan Triyoga, 2012). *Burnout* merupakan salah satu masalah yang sangat penting dalam mempengaruhi *job performance* seseorang. Masalah ini sedang menjadi fokus perhatian didunia kerja saat ini (Yeni dan Niswati, 2012). Bahkan penelitian yang dilakukan Mansour dan Tremblay (2018) menunjukkan bahwa *burnout* menyebabkan karyawan berhenti bekerja. Penelitian terdahulu mengenai *burnout* dan *job performance*. *Burnout* memiliki pengaruh positif secara tidak signifikan terhadap *job performance* (Parashakti dan Ekhsan, 2022) sedangkan pada penelitian Ajizah (2022) menyatakan bahwa variable *burnout* memiliki hubungan yang negatif secara signifikan terhadap *job performance*.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja adalah *work motivation*. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu mengenai *work motivation* dan *job performance*. *Work motivation* berpengaruh signifikan terhadap *job performance* (Farizki dan Wahyuati, 2017). *Work motivation* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job performance* (Adha et al., 2019). Untuk mendorong karyawan agar lebih berkualitas, maka diperlukan usaha agar pegawai memiliki *work motivation* yang tinggi dalam menekuni pekerjaannya. *Work Motivation* didefinisikan sebagai proses yang membangkitkan, memberi energi, mengarahkan, serta mempertahankan perilaku dan kinerja (Luthans, 1998). *Work motivation* mendorong seseorang ke arah tindakan yang membantu mereka menyelesaikan tugas yang mereka sukai, sehingga membantu mereka meningkatkan keterampilan mereka di tempat kerja. Karyawan yang bermotivasi tinggi akan menunjukkan antusiasme dan berkinerja baik dalam pekerjaannya. Sebaliknya, jika karyawan mempunyai motivasi kerja yang rendah maka karyawan akan melakukan pekerjaannya tanpa semangat dan akan berdampak buruk terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Menurut Kristiane (2018) *work motivation* memiliki beberapa faktor yakni seperti *direction of behavior*, *level of effort* dan *level of persistence*. Berkurangnya performa karyawan seiring berjalannya waktu kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal seperti pelambanan kerja, rendahnya motivasi yang dimiliki, masalah disiplin dan beberapa masalah perihal kehadiran karyawan.

Permasalahan pada perusahaan tempat penelitian ini dilakukan adalah karyawan tersebut harus menanggung beban kerja yang cukup berat, karena pihak manajemen atau atasan selalu menuntut agar target omset harus terpenuhi bahkan meningkat setiap tahunnya. Hal ini menyebabkan beban yang besar bagi pekerja ketika output menurun sehingga menyebabkan pekerjaan menjadi terburu-buru sehingga menimbulkan kelelahan pada pekerja. Selain itu, pegawai juga harus menanggung tekanan kerja akibat tekanan dari atasan ataupun client. Maka dari itu karyawan yang mengalami *burnout* harus diimbangi dengan *work motivation* yang tinggi dari dalam diri karyawan maupun organisasi, sehingga dapat mempengaruhi tingkat *job performance*.

Teori motivasi kerja menyarankan bahwa tingkat motivasi individu dapat mempengaruhi sejauh mana mereka mampu mengatasi stres kerja dan mengelola *burnout*. Dengan kata lain, motivasi kerja dapat bertindak sebagai mediator yang mengubah efek negatif *burnout* menjadi dampak yang lebih terkendali terhadap kinerja kerja. Penelitian oleh Grant (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat menjadi faktor protektif terhadap dampak *burnout*. Menurut Valentina et al. (2020) menyebutkan bahwa *Work motivation* dapat memoderasi *burnout* terhadap *job performance*. Perbaikan terhadap kinerja wajib dilaksanakan karena *job performance* yang dicapai tidak seperti yang diharapkan.

Berdasarkan dengan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut: (1). Apakah *burnout* berpengaruh terhadap *job performance* pada KJPP RST?. (2). Apakah *work motivation* dapat menjadi moderator dalam pengaruh *burnout* terhadap *job performance* pada KJPP RST?. Tujuan penelitian di KJPP RST adalah: (1). Untuk menguji pengaruh *burnout* terhadap *job performance* pada KJPP RST. (2). Untuk menguji moderator *work motivation* dalam pengaruh *burnout* terhadap *job performance* pada KJPP RST.

## TINJAUAN TEORITIS

### *Burnout*

Menurut Kartono (2017:37) *burnout* adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan situasi di mana seseorang menghadapi stress yang terus-menerus dan merasa tidak mampu mencapai harapan yang ditetapkan. *Burnout* seperti yang dinyatakan oleh Rohyani dan Bayuardi (2021), merujuk pada kondisi kelelahan mental, fisik, dan emosional yang muncul akibat paparan stress dalam jangka waktu yang panjang di tengah situasi yang memerlukan tingkat keterlibatan emosi yang intens. *Burnout* ialah situasi dimana karyawan mengalami stress yang terus menerus dan kelelahan baik secara fisik, emosional, mental dan menyebabkan karyawan menarik diri dari pekerjaan. Adapun indikator *burnout* menurut Priansa (2017) yaitu sebagai berikut: (a). Kelelahan fisik, (b). Kelelahan emosional, (c). Kelelahan mental, (d). Rendahnya penghargaan terhadap diri, (e). Depersonalisasi.

### *Work Motivation*

Menurut Fahmi (2016:190), motivasi dapat diartikan sebagai tindakan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Jika seseorang menginginkan sesuatu, mereka akan merasa terdorong untuk melakukan aktivitas khusus demi mencapai keinginannya. *Work motivation* memainkan peran yang sangat signifikan dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam berbagai hal. *Work motivation* juga dianggap sebagai energi emosional yang krusial untuk menjalankan tugas pekerjaan (Kadarisman, 2012). Adapun indikator *work motivation* menurut Hasibuan (2012:105) adalah sebagai berikut: (a). Kebutuhan fisik, (b). Pentingnya keselamatan dan keamanan, (c). Kebutuhan sosial, (d). Kebutuhan penghargaan, (e). Pentingnya kesadaran diri.

### *Job Performance*

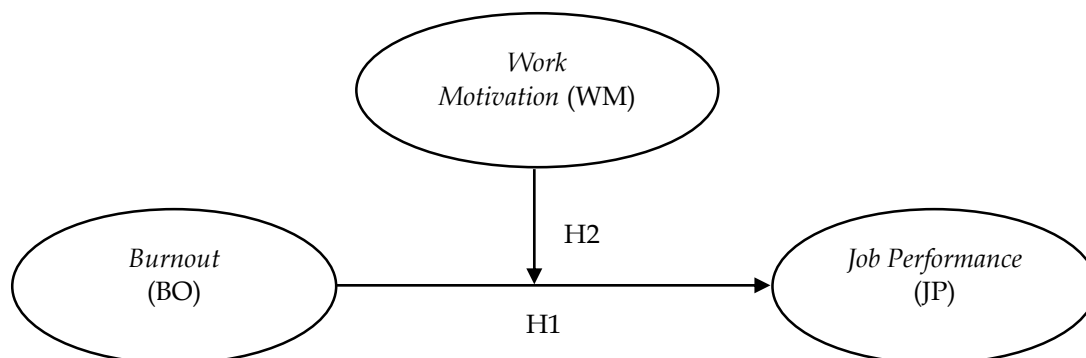
Menurut Busro (2018:21), *job performance* merupakan prestasi kerja baik yang bersifat kuantitas maupun kualitas dimana karyawan telah mencapainya selama periode tertentu. Prestasi kerja ini ditunjukkan oleh karyawan baik individu maupun kelompok berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Bangun (2012:233), standar evaluasi *job performance* dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, ketekunan, dan kemampuan bekerja sama. Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apa kontribusinya terhadap perusahaan. Adapun indikator *job performance* menurut Bernardin dan Russell (1993) yaitu sebagai berikut: (a). Kualitas, (b). Kuantitas, (c). Tepat waktu, (d). Profitabilitas, (e). Pengawasan, (f). Dampak interpersonal.

### Penelitian Terdahulu

Berikut merupakan penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar penelitian seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Parashakti dan Ekhsan (2022) tentang *burnout* dan *job performance*, hasil penelitian membuktikan bahwa *burnout* memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap *job performance*. Selanjutnya penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ajizah (2022) menunjukkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *job performance*, artinya ketika *burnout* yang dialami pegawai tinggi maka dapat mempengaruhi tingkat *job performance*. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Grant (2022) menyoroiti bahwa *work motivation* yang tinggi dapat mengubah persepsi terhadap tugas yang sulit, mengurangi tingkat kelelahan, sehingga meningkatkan kinerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Tambuwan dan Sahrani (2023) menyatakan bahwa *work motivation* berkontribusi terhadap kecenderungan mengalami *burnout*. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Valentina *et al.* (2020) yang menyebutkan bahwa *Work motivation* dapat memoderasi *burnout* terhadap *job performance*.

## Rerangka Konseptual

Secara ringkas rerangka konseptual pada penelitian ini yaitu menjelaskan pengaruh *burnout* dan *work motivation* mempengaruhi *job performance*, maka kerangka berpikir yang dapat disusun, yakni sebagai berikut :



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

## Pengembangan Hipotesis

### Pengaruh *Burnout* Terhadap *Job Performance*

*Burnout* merupakan kondisi dimana seseorang mengalami stres yang berlangsung lama dalam jangka waktu yang panjang. Akibatnya, mereka mulai merasa kosong, kehilangan sensitivitas, kehilangan motivasi, dan merasa putus asa. Penelitian Parashakti dan Ekhsan (2022) tentang *burnout* dan *job performance*, hasil penelitian mereka membuktikan bahwa *burnout* memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap *job performance*. Mereka mengungkapkan jika semakin tinggi tingkat *burnout* akan mempengaruhi rendahnya tingkat *job performance*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ajizah (2022) menunjukkan bahwa ketika *burnout* yang dialami pegawai tinggi maka dapat mempengaruhi tingkat *job performance* mereka. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Burnout* berpengaruh terhadap *job performance*

### *Work Motivation* Memoderasi Pengaruh *Burnout* Terhadap *Job Performance*

*Work motivation* adalah langkah untuk pemenuhan kebutuhan. Ketika faktor tertentu sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka karyawan tersebut akan berusaha semaksimal mungkin untuk memaksimalkan performa kerja dan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. *Work motivation* dapat timbul dari faktor internal dan faktor eksternal memberikan penyangga terhadap dampak negatif *burnout* terhadap kinerja. Penelitian Grant (2022) menyoroti bahwa *work motivation* yang tinggi dapat mengubah persepsi terhadap tugas yang sulit, mengurangi tingkat kelelahan, sehingga meningkatkan kinerja. Hubungan antara *burnout*, *work motivation*, dan *job performance* bersifat dinamis. Penelitian yang dilakukan Tambuwan dan Sahrani (2023) menyatakan bahwa *work motivation* berkontribusi terhadap kecenderungan karyawan mengalami *burnout*, namun pengaruh *burnout* dapat menurun jika diiringi dengan *work motivation* yang tinggi dari karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi dapat mengurangi kecenderungan terjadinya *burnout*. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis kedua yaitu sebagai berikut:

H2: *Work motivation* mampu memoderasi pengaruh *burnout* terhadap *job performance*

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian**

Dalam penelitian ini pendekatan penelitian yang digunakan peneliti adalah menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono dan Setiyawami (2022:82) menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme. Pendekatan kuantitatif menyelidiki fenomena melalui pengumpulan data yang dapat diukur dalam bentuk numerik dan menerapkan model matematika dan teknik statistik untuk analisis data, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan kuantitatif yang digunakan adalah penelitian survey yaitu penelitian yang dilakukan baik pada populasi besar maupun kecil untuk diambil suatu generalisasi dari pengamatan yang tidak mendalam. Menurut Sugiyono dan Setiyawami (2022:181) Populasi merupakan keseluruhan dari obyek/subyek penelitian yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu untuk di teliti dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang terdapat pada KJPP RST. Berdasarkan data yang diperoleh dari KJPP RST menunjukkan bahwa terdapat total 53 karyawan tetap yang bekerja di KJPP RST.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Sugiyono dan Setiyawami (2022:182), teknik *non-probability sampling* merupakan metode pengambilan sampel di mana setiap anggota populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai bagian dari sampel penelitian. Dalam metode ini, pemilihan sampel dilakukan secara subjektif atau berdasarkan pertimbangan tertentu yang dianggap relevan dengan tujuan penelitian. Untuk Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling total/ sensus, keadaan seperti ini dilakukan jika jumlah populasi relative kecil. Sehingga, dalam teknik pengambilan sampel tidak perlu menarik sampel penelitian sebagai unit observasi karena menggunakan seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sampel penelitian.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah dengan menyebar kuesioner. Menurut Sugiyono dan Setiyawami (2022:258) Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan yang disusun dan terkait dengan permasalahan penelitian ini pada responden untuk dijawabnya. Kuesioner diberikan kepada karyawan KJPP RST secara langsung ke lapangan. Teknik pengukuran hasil jawaban kuesioner dapat diukur menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono dan Setiyawami (2022:203) Skala likert mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang atas fenomena tersebut meliputi Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

### **Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini menggunakan jenis data subjek (*self-report data*) dimana jenis data penelitian ini mengacu pada opini, sikap, pengalaman, atau karakteristik seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian. Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan ialah data primer. Menurut Sugiyono (2017:137), data primer adalah sumber informasi yang langsung memberikan data kepada pengumpulnya. Data ini dapat diperoleh melalui wawancara, pengamatan, dan keterangan yang relevan dengan penelitian yang dilakukan. Data primer merupakan data yang didapatkan dari perusahaan untuk dikumpulkan dan diolah secara spesifik. Metode yang digunakan peneliti dalam memperoleh data adalah menggunakan kuesioner yang telah disiapkan oleh peneliti, dengan melakukan survey langsung pada karyawan KJPP RST Sidoarjo untuk mengumpulkan data primer atau persepsi dari karyawan.

## Definisi Operasional Variabel

### **Burnout**

*Burnout* merupakan persepsi karyawan KJPP RST terhadap stress yang terus-menerus dan menyebabkan penurunan prestasi dalam menjalankan tugasnya sehari hari. Adapun indikator *burnout* menurut Priansa (2017) yaitu sebagai berikut: (a). Kelelahan fisik, (b). Kelelahan emosional, (c). Kelelahan mental, (d). Rendahnya penghargaan terhadap diri, (e). Depersonalisasi.

### **Work Motivation**

*Work motivation* adalah suatu kemampuan dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan KJPP RST agar mampu melakukan tugasnya untuk memenuhi kebutuhan dengan penuh semangat, dan bertanggung jawab. Adapun indikator *work motivation* menurut Hasibuan (2012:105) adalah sebagai berikut: (a). Kebutuhan fisik, (b). Pentingnya keselamatan dan keamanan, (c). Kebutuhan sosial, (d). Kebutuhan penghargaan, (e). Pentingnya kesadaran diri.

### **Job Performance**

*Job performance* merupakan suatu hasil kerja dan kemampuan yang dimiliki karyawan KJPP RST untuk melakukan pekerjaannya dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya. Adapun indikator *job performance* menurut Bernardin dan Russell (1993) yaitu sebagai berikut: (a). Kualitas, (b). Kuantitas, (c). Tepat waktu, (d). Profitabilitas, (e). Pengawasan, (f). Dampak interpersonal.

## Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan analisis data meliputi pengelompokan data berdasarkan variabel untuk seluruh responden, penyajian data dari setiap variabel yang diselidiki, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan mengembangkan hipotesis yang diajukan, serta melakukan perhitungan untuk memverifikasi (Sugiyono, 2017: 232). Dalam statistik inferensial ini, peneliti menggunakan alat analisis berupa *Partial Least Square* (PLS). Menurut Abdillah dan Jogiyanto (2015:164) PLS adalah alat prediksi suatu hubungan antar variabel yang digunakan untuk mengembangkan teori. PLS ialah analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran (*measurement model*) atau outer model sekaligus model struktural (*structural model*) atau inner model. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi). Peneliti menggunakan PLS sebagai alat analisis karena penelitian ini memiliki model yang kompleks, yaitu model penelitian yang memiliki banyak konstruk dan indikator. PLS dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori. Ketika akan memperluas teori yang sudah ada sebelumnya, maka PLS merupakan metode yang tepat untuk digunakan. Selain itu, dengan menggunakan PLS hanya membutuhkan ukuran sampel yang sedikit dan tidak harus besar.

## Model Pengukuran (*Outer Model*)

### Uji Validitas

#### Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Berdasarkan Abdillah dan Jogiyanto (2015:195), uji validitas konvergen bertujuan untuk memastikan bahwa suatu variabel dapat diukur secara akurat apabila menunjukkan korelasi yang kuat. Analisis ini menggunakan nilai *outer loading* sebagai acuan, di mana nilai  $\geq 0,7$  menandakan bahwa variabel tersebut memenuhi kriteria dan dianggap valid dalam uji validitas konvergen. Sebaliknya, jika nilai *outer loading* di bawah 0,7, variabel tersebut dinyatakan tidak valid pada uji ini.

### Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Menurut Abdillah dan Jogiyanto (2015:196), validitas diskriminan merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengevaluasi kevalidan setiap indikator yang ada dalam suatu penelitian. Metode ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai *cross loading* dari setiap indikator pada variabel yang sedang diukur dengan nilai *cross loading* pada variabel lain. Dalam konteks ini, data dianggap valid jika nilai *cross loading* mencapai  $\geq 0,7$ . Nilai ini menunjukkan bahwa indikator tersebut memiliki korelasi yang cukup kuat dengan variabel yang diukur, sehingga dapat dianggap relevan dan signifikan. Sebaliknya, jika nilai *cross loading* suatu indikator kurang dari 0,7, maka data tersebut dianggap tidak valid untuk penelitian ini.

### AVE (*Average Variance Extracted*)

Apabila hasil uji validitas diskriminan memenuhi kriteria AVE (*Average Variance Extracted*), maka data tersebut dianggap valid secara keseluruhan. AVE digunakan sebagai pengujian tambahan untuk memperkuat hasil yang sebelumnya diuji melalui validitas diskriminan. Untuk data dianggap valid, nilai AVE harus lebih dari 0,5, sedangkan jika nilainya kurang dari 0,5, data tersebut dinyatakan tidak valid.

### Uji Reliabilitas

#### *Composite Reliability*

Menurut Abdillah dan Jogiyanto (2015:196) *composite reliability* adalah ukuran konsistensi internal yang digunakan untuk menilai keandalan indikator-indikator dalam mengukur suatu konstruk atau variabel laten. *Cronbach's alpha* adalah alat yang digunakan untuk mengukur apakah suatu variabel memiliki reliabilitas komposit yang memadai. Jika nilai *Cronbach's alpha*  $\geq 0,6$  maka dianggap andal, sedangkan nilai  $\leq 0,6$  dianggap tidak dapat diandalkan.

### Model Struktural (*Inner Model*)

#### Uji Model Struktural

Seluruh faktor dalam penelitian dievaluasi dampak langsung dan tidak langsungnya, baik positif maupun negatif, dengan menggunakan pengujian persamaan struktural. Bila nilai model struktural bernilai  $> 0$ , maka interval nilai pengaruh antar variabel dapat dikatakan berdampak positif dan jika nilai sampel asli  $\leq 0$  maka dikatakan mempunyai hubungan negatif.

#### Pengujian R-Square

Menurut Hair *et al.* (2014) nilai  $R^2$  digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen lain berpengaruh nyata atau tidak. Ada tiga kategori nilai *R-Square* yaitu sebesar 0,75; 0,50; 0,25 yang menggambarkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah. Semakin tinggi nilai  $R^2$  maka semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan.

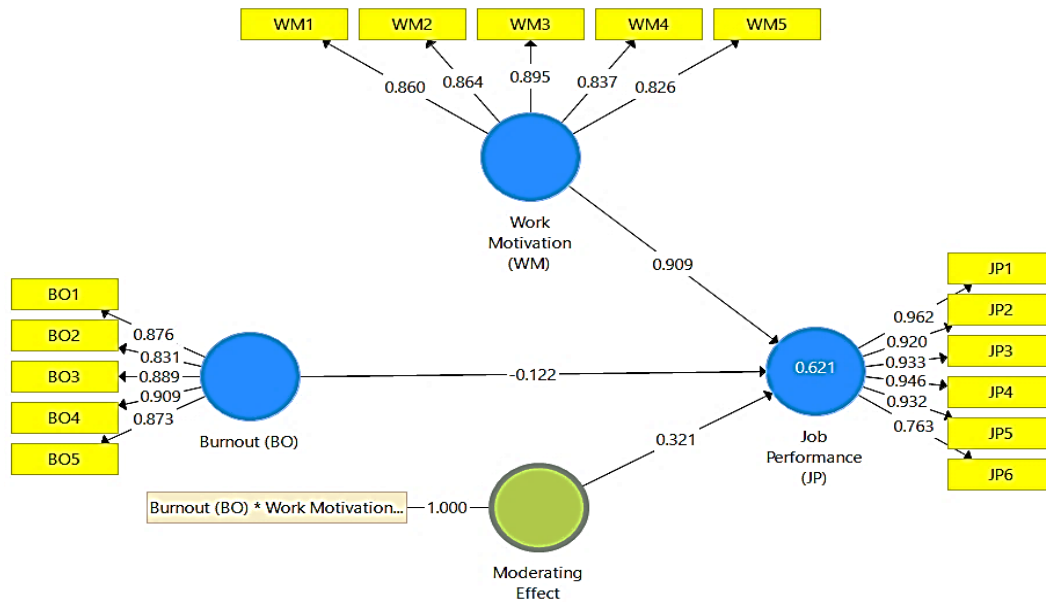
#### Pengujian Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis dapat menggunakan nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Jika nilai t-statistik hitung  $> 1,96$  atau nilai *P-Value*  $< 0,05$  maka variabel tersebut dinyatakan berpengaruh signifikan dan sebaliknya. Kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut: (a). Nilai *P Value*  $< 0,05$  maka variabel eksogen berpengaruh terhadap variabel endogen, artinya hipotesis diterima. (b). Nilai *P Value*  $> 0,05$  maka variabel eksogen tidak berpengaruh terhadap variabel endogen, artinya hipotesis ditolak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian terhadap model penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis jalur yang terbentuk pada setiap jalur hubungan dalam konstruk. Hasil pengujian model penelitian ditunjukkan pada gambar 2 berikut:



Gambar 2  
Grafik Algorithm

Sumber : Data Primer, diolah 2024

### Uji Validitas

#### Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

bahwa uji validitas konvergen merupakan suatu uji yang berkaitan dengan indikator-indikator pengukur dari suatu konstruk saling berhubungan atau berkorelasi dengan nilai besar. Berikut merupakan hasil uji validitas konvergen dalam penelitian ini yaitu :

Tabel 2  
Hasil Uji Validitas Konvergen "*Outer Loading*"

Indikator	Burnout (BO)	Work Motivation (WM)	Job Performance (JP)	Keterangan
BO1	0,876			Valid
BO2	0,831			Valid
BO3	0,889			Valid
BO4	0,909			Valid
BO5	0,873			Valid
WM1		0,860		Valid
WM2		0,864		Valid
WM3		0,895		Valid
WM4		0,837		Valid
WM5		0,826		Valid
JP1			0,962	Valid
JP2			0,920	Valid
JP3			0,933	Valid
JP4			0,946	Valid
JP5			0,932	Valid
JP6			0,763	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan *SmartPLS* menunjukkan bahwa indikator-indikator yang tertulis dalam Tabel 2 yang meliputi *Burnout* (BO), *Work Motivation* (WM), dan *Job Performance* (JP) seluruhnya telah memenuhi syarat *Loading Factor*  $\geq 0,7$ , sehingga data dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid.

### Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan adalah metode untuk menilai kevalidan setiap indikator dengan cara membandingkan nilai *cross loading* pada variabel selain variabel yang sedang diukur. Data dinyatakan valid jika nilai *cross loading* mencapai  $\geq 0,7$ . Pada pengujian validitas diskriminan dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 3  
Hasil Validitas Diskriminan "Cross Loading"

Indikator	<i>Burnout</i> (BO)	<i>Work Motivation</i> (WM)	<i>Job Performance</i> (JP)	<i>Moderating Effect</i>	Keterangan
BO1	<b>0,876</b>	0,860	0,456	-0,257	Valid
BO2	<b>0,831</b>	0,864	0,671	-0,164	Valid
BO3	<b>0,889</b>	0,895	0,677	-0,200	Valid
BO4	<b>0,909</b>	0,837	0,562	-0,385	Valid
BO5	<b>0,873</b>	0,778	0,562	-0,302	Valid
WM1	0,876	<b>0,860</b>	0,456	-0,257	Valid
WM2	0,831	<b>0,864</b>	0,671	-0,164	Valid
WM3	0,889	<b>0,895</b>	0,677	-0,200	Valid
WM4	0,909	<b>0,837</b>	0,562	-0,385	Valid
WM5	0,686	<b>0,826</b>	0,724	0,099	Valid
JP1	0,672	0,715	<b>0,962</b>	0,159	Valid
JP2	0,625	0,680	<b>0,920</b>	0,021	Valid
JP3	0,675	0,729	<b>0,933</b>	0,084	Valid
JP4	0,631	0,681	<b>0,946</b>	0,127	Valid
JP5	0,605	0,683	<b>0,932</b>	0,132	Valid
JP6	0,514	0,540	<b>0,763</b>	0,170	Valid
BO*WM	-0,292	-0,192	0,124	<b>1,000</b>	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Dari hasil *cross loading* pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai korelasi konstruk dengan indikatornya lebih besar daripada nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Dengan demikian bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik, dimana indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik daripada indikator di blok lainnya. Pengujian validitas diskriminan diukur dengan membandingkan nilai AVE (*Average Variance Extracted*) setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lain dalam model. Kriteria nilai AVE untuk dinyatakan dapat diterima dan valid adalah  $\geq 0,5$ .

### AVE (*Average Variance Extracted*)

Tabel 4  
Hasil AVE (*Average Variance Extracted*)

Variabel	( <i>Average Variance Extracted</i> )	Keterangan
<i>Burnout</i>	0,768	Valid
<i>Job Performance</i>	0,831	Valid
<i>Work Motivation</i>	0,733	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2024

AVE (*Average Variance Extracted*) digunakan sebagai bentuk pengujian untuk mendukung atas dilakukannya uji validitas diskriminan yang telah dilakukan sebelumnya, sehingga nantinya uji validitas diskriminan dinyatakan sepenuhnya valid setelah pengujian

AVE (*Average Variance Extracted*). Hasil pengujian AVE ditunjukkan pada Tabel 4. Berdasarkan pada Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa nilai AVE untuk masing-masing variabel *burnout*, *work motivation*, dan *job performance* yang diuji memiliki nilai sebesar  $\geq 0,5$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria *discriminant validity* yang diukur oleh uji AVE.

### Uji Reliabilitas

Pengukuran uji realibilitas pada penelitian ini menggunakan *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*. Kriteria nilai *Composite Reliability*  $\geq 0,7$ , maka dinyatakan reliabel, dan kriteria nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0,6$  dinyatakan reliabel, jika nilai *Cronbach Alpha*  $< 0,6$ , maka dinyatakan tidak reliabel. Berikut hasil pengujian reliabilitas yaitu:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
<i>Burnout</i>	0,943	0,925	Reliabel
<i>Work Motivation</i>	0,932	0,910	Reliabel
<i>Job Performance</i>	0,967	0,958	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan dari Tabel 5 setiap variabel *burnout*, *work motivation*, dan *job performance* memiliki nilai *composite reliability*  $\geq 0,7$ , dan memiliki nilai *cronbach alpha*  $\geq 0,6$ , sehingga variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan konstruk telah memenuhi syarat reliabel, baik menurut kriteria *composite reliability* maupun *cronbach alpha*.

### Hasil Model Struktural (*Inner Model*)

#### Pengujian R-Square

Uji R-Square berfungsi untuk menunjukkan kuat lemahnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel dependen terhadap variabel independen. R-Square ( $R^2$ ) juga dapat menunjukkan kuat lemahnya suatu model penelitian. Kriteria nilai R-Square dikatakan lemah apabila nilai R-Square  $\geq 0,25 \times < 0,5$ , dan kriteria nilai R-Square dikatakan moderat jika nilai R-Square  $\geq 0,5 \times < 0,75$ , serta nilai kriteria R-Square dikatakan kuat jika nilai R-Square  $\geq 0,75$ . Tabel 6 berikut merupakan hasilnya:

**Tabel 6**  
**Hasil Pengujian R-Square**

Variabel	<i>Original Sample</i>	Keterangan
<i>Job Performance</i>	0,621	Moderat

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Setelah dilakukan pengujian dengan *SmartPLS* ditemukan bahwa *Job Performance* (JP) memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,621 yang termasuk dalam kategori "Moderat" dengan range nilai  $\geq 0,5 \times < 0,75$ , sehingga dikatakan bahwa kemampuan variabel *Burnout* (BO) dan *Work Motivation* (WM) dalam menjelaskan variabel *Job Performance* (JP) yaitu cukup kuat yaitu sebesar 62,1%, sementara sisanya yaitu sebesar 37,9% merupakan pengaruh variabel independen lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

### Hasil Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel *Burnout* berpengaruh terhadap *Job Performance* melalui *Work Motivation*, maka digunakan uji t dengan tingkat signifikansi  $>1,96$  dan *P-Value*  $0.000 < \alpha = 0,05$  (5%). Arah panah antara indikator dengan

konstruk menunjukkan bahwa penelitian ini menggunakan indikator tersebut untuk dapat diketahui seberapa besar hubungan pengaruh yang didapat dan arah panah antara konstruk menunjukkan hubungan hipotesis yang diteliti. Berdasarkan pada hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat di jelaskan yaitu sebagai berikut:

Tabel 7  
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	T Statistic	P-Value	Keterangan
<i>Burnout</i> → <i>Job Performance</i>	-0,122	2,125	0,032	Signifikan
<i>Work Motivation</i> → <i>Job Performance</i>	0,909	2,287	0,025	Signifikan
<i>Burnout</i> → <i>Work Motivation (Moderating Effect)</i> → <i>Job Performance</i>	0,321	3,011	0,000	Signifikan

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 7 pada hasil uji hipotesis yang sudah dilakukan, maka diperoleh hasil penelitian sebagai berikut: (a). *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance*. Artinya, jika *bornout* ditingkatkan satu satuan maka akan menurunkan *job performance* pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) RST Sidoarjo. Berdasarkan hasil tersebut, diketahui bahwa *t-statistic* sebesar 2,125 dan *p-value* sebesar 0,032. Hasil tersebut diketahui bahwa  $2,125 > 1,96$  dan  $P\text{-Value } 0,032 < \alpha = 0,05$  (5%), sehingga hipotesis benar dan diterima. (b). *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* dimoderator oleh *work motivation*. Artinya, jika *bornout* ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan *job performance* melalui *work motivation* pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) RST Sidoarjo. Berdasarkan hasil tersebut, diketahui bahwa *t-statistic* sebesar 3,377 dan *p-value* sebesar 0,001. Hasil tersebut diketahui bahwa  $3,377 > 1,96$  dan  $P\text{-Value } 0,001 < \alpha = 0,05$  (5%), sehingga hipotesis benar dan diterima. Artinya *work motivation* sebagai variabel moderasi berperan dalam memperkuat hubungan *burnout* terhadap *job performance*.

## Pembahasan

### *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance*

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan membuktikan hipotesis pertama pada penelitian ini dapat diterima. Pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Performance* pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) RST. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari pengujian uji hipotesis dengan nilai signifikan yaitu *t-statistik*  $2,125 > 1,96$  dan nilai *p-value* sebesar  $0,032 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa ketika *burnout* yang dirasakan oleh karyawan tinggi maka *job performance* karyawan akan menurun. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terjadi *burnout* pada karyawan yang bekerja di Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) RST. Hal ini dibuktikan dengan tabel 13 yaitu respon dari karyawan KJPP RST yang memiliki nilai rata-rata sebesar 4,37 dengan kategori tinggi, yang artinya karyawan merasakan kelelahan baik fisik maupun non fisik serta menyebabkan performa responden menurun. Selain itu, dibuktikan dengan tabel 15 yaitu respon dari karyawan KJPP RST terhadap indikator *job performance* memiliki rata-rata 4,32 dengan kategori tinggi, yang artinya persepsi karyawan KJPP RST sangat baik terhadap *job performance* dan karyawan bekerja sesuai dengan standart yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian ini juga dapat dijelaskan bahwa karyawan merasakan stress dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan namun karyawan tetap profesional dalam melakukan pekerjaannya. *Burnout* tidak berpengaruh buruk terhadap kinerja karyawan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) RST, meningkat atau menurunnya kinerja seorang karyawan tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh variabel *Burnout* melainkan ada variabel - variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. *Burnout* adalah suatu keadaan menurunnya produktivitas seseorang di tempat kerja karena

stress kerja yang terus menerus (Maslach dan Leiter, 2016:58). Oleh karena itu, *Burnout* menjadi faktor penting yang harus diperhatikan oleh Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) RST agar tidak terjadi karena dapat memberikan pengaruh terhadap keadaan psikologis para karyawan dan dapat memberikan dampak negatif terhadap *Job Performance*. Jika *Burnout* karyawan rendah maka dapat menghasilkan peningkatan pada *Job Performance* begitu juga sebaliknya. Sehingga pimpinan harus membuat beberapa cara untuk mencegah atau mengurangi angka *Burnout* pada karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ajizah (2022), dan Putri (2022), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan antara *Burnout* dan *Job Performance*. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Parashakti dan Ekhsan (2022) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh tidak signifikan antara *Burnout* dan *Job Performance*.

### **Work Motivation Memoderasi Pengaruh Burnout Terhadap Job Performance**

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan membuktikan hipotesis kedua pada penelitian ini dapat diterima. Pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Motivation* berpengaruh signifikan dalam memoderasi pengaruh *Burnout* terhadap *Job Performance* pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) RST. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari pengujian uji hipotesis dengan nilai signifikan yaitu t-statistik  $3,011 > 1,96$  dan nilai p-value sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa ketika *Moderating Effect* mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan *Job Performance*. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa tingkat *work motivation* pada karyawan KJPP RST cukup tinggi dibuktikan pada tabel 14 yaitu jawaban responden atas indikator *work motivation* yang memiliki nilai rata-rata 4,37 yang masuk pada kategori tinggi, artinya semakin tinggi tingkat *work motivation* yang dimiliki karyawan KJPP RST maka *job performance* yang dihasilkan karyawan akan semakin meningkat.

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa *Work Motivation* berkontribusi terhadap karyawan yang mengalami *Burnout*. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi dapat mengurangi terjadinya *Burnout* terhadap karyawan yang bekerja di Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) RST. *Work Motivation* dapat timbul dari faktor internal dan faktor eksternal memberikan penyangga terhadap dampak negatif *Burnout* terhadap kinerja. Penelitian Grant (2022) menyoroti bahwa *Work Motivation* yang tinggi dapat mengubah persepsi terhadap tugas yang sulit, mengurangi tingkat kelelahan, sehingga meningkatkan kinerja. Menurut Azhad *et al.* (2015) *work motivation* adalah faktor yang memotivasi individu untuk melakukan aktivitas khusus, salah satu tujuan pemberian motivasi adalah untuk memberikan semangat agar karyawan termotivasi untuk bekerja sesuai standar kerja dan tanggung jawab yang ditentukan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sepenuhnya. Maka dari itu, perusahaan harus menciptakan tempat kerja yang sehat, aman, nyaman, harmonis dan profesional, mempertimbangkan jam kerja berdasarkan kemampuan kerja karyawan, memberikan penghargaan berupa bonus maupun pujian, serta meningkatkan hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan atau karyawan dengan sesama rekan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Valentina *et al.* (2020) serta Tambuwan dan Sahrani (2023) menyatakan bahwa *work motivation* dapat melemahkan gejala karyawan yang mengalami *burnout*. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan *work motivation* yang tinggi dapat menurunkan tingkat terjadinya *burnout*, serta dapat meningkatkan *job performance* para karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti mengenai *work motivation* memoderasi pengaruh *burnout* terhadap *job performance* pada karyawan KJPP RST Sdiaorjo untuk membuktikan kebenaran hipotesis dalam penelitian ini,

maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yakni sebagai berikut: (1). *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance* di Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) RST, yang menunjukkan bahwa tingkat *burnout* yang tinggi dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Kondisi *burnout* membuat karyawan kesulitan mempertahankan profesionalisme dan kualitas kerja yang optimal. Ketika karyawan mengalami kelelahan emosional, mental, atau fisik yang berkepanjangan, kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas dengan baik cenderung menurun. (2). *Work motivation* berpengaruh positif dan signifikan dalam memoderasi pengaruh *burnout* terhadap *job performance* di Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) RST. Artinya, *work motivation* berperan penting dalam mengurangi dampak negatif *burnout* pada kinerja karyawan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan lebih mampu menghadapi tekanan dan tuntutan pekerjaan sehingga risiko *burnout* dapat diminimalkan. Oleh karena itu, karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik meskipun berada dalam kondisi yang menantang atau penuh tekanan di lingkungan kerja KJPP RST.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan dalam penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat diajukan oleh penulis sebagai langkah tindak lanjut untuk meningkatkan kualitas serta efektivitas dalam konteks yang diteliti. Berikut adalah saran-saran yang disarankan penulis, yang diharapkan mampu memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan dan pencapaian tujuan yang lebih baik: (1). Untuk mengurangi pengaruh *burnout* yang signifikan terhadap *job performance*, Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) RST disarankan untuk mengimplementasikan program kesehatan mental dan kebugaran. Ini bisa mencakup sesi konseling, pelatihan manajemen stres, serta pengaturan jam kerja yang lebih fleksibel untuk membantu karyawan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi. Memberikan waktu istirahat yang cukup, menyediakan lingkungan kerja yang mendukung, dan mengenali tanda-tanda awal *burnout* pada karyawan juga bisa membantu mengurangi risiko *burnout* yang berdampak pada performa pekerja. (2). Untuk mengoptimalkan peran *work motivation* dalam mengurangi dampak *burnout* pada kinerja, KJPP RST bisa mempertimbangkan penyusunan program motivasi yang berfokus pada pencapaian pribadi dan profesional karyawan. Pelatihan yang membantu karyawan mengenali tujuan pribadi mereka dan bagaimana hal ini dapat selaras dengan target perusahaan akan membuat mereka lebih termotivasi dalam pekerjaannya. Dengan menjaga motivasi kerja yang tinggi, karyawan cenderung lebih tahan terhadap tekanan pekerjaan yang dapat menyebabkan *burnout*, sehingga *job performance* mereka tetap stabil atau bahkan meningkat.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. dan Jogiyanto. 2015. *Partial Least Square (PLS) - Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis*. 1<sup>st</sup> edition. CV Andi: Yogyakarta.
- Adha, R. N., N. Qomariah., dan A. H. Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*. 4(1): 47-62.
- Ajizah, N. 2022. Pengaruh Work-Family Conflict Dan Work Overload Terhadap Job Performance: Burnout Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*, Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.
- Armstrong, M. 2006. *A Handbook of Human Resource Management Practice*. 10th edition. Kogan Page Limited: United Kingdom.
- Ashtari, Z., Y. Farhady., dan M. R. Khodae. 2009. Relationship Between Job Burnout And Work Performance In A Sample Of Iranian Mental Health Staff. *African Journal of Psychiatry*. 12(1): 71-74.

- Azhad, M. N., Anwar., dan N. Qomariah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1<sup>st</sup> edition. Cahaya Ilmu: Jember.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Jakarta.
- Bernardin, H. J. dan J. E. A. Russel. 1993. *Human Resources Management: Experimental Approach*. Mc Graw-Hill: Inc. Singapore.
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group: Jakarta.
- Campbell, J. P., R. A. McCloy., S. H. Oppler., dan C. E. Sager. 1993. A Theory Of Performance. *Personnel selection in organizations*. 3570: 35-70.
- Fahmi, I. 2016. *Perilaku Organisasi (Teori, Aplikasi, dan Kasus)*. Cetakan Ketiga Alfabeta: Bandung.
- Farizki, M. R. dan A. Wahyuati. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*. 6(5).
- Grant, A. M. 2022. Think Again: The Power of Knowing What You Don't Know. *Journal of the Practice of Cardiovascular Sciences*. 8(1): 73.
- Hair, J. F., W. C. Black., B. J. Babin., dan R. E. Anderson. 2014. *Multivariate Data Analysis*. Pearson Education: Upper Saddle River, New Jersey.
- Hasibuan, M. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan 15. PT. Bumi Aksara: Jakarta
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Kartono. 2017. *Personality, Employe Engagement, Emotional Intelegence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Cetakan Pertama. Deepublish: Yogyakarta.
- Kristinae, V. 2018. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Karyawan di Pujasera Palangka Raya. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*. 2(2): 78-93.
- Luthans, F. 1998. *Organisational Behaviour*. 8th ed. Irwin McGraw-Hill: Boston.
- Maharani, P. A. dan A. Triyoga. 2012. Kejenuhan Kerja (Burnout) Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan. *Jurnal Stikes*. 5(2): 167-178.
- Mansour, S. dan D. G. Tremblay. 2018. Work-Family Conflict/Family-Work Conflict, Job Stress, Burnout And Intention To Leave In The Hotel Industry In Quebec (Canada): Moderating Role Of Need For Family Friendly Practices As "Resource Passageways". *The international journal of human resource management*. 29(16): 2399-2430.
- Maslach, C. dan M. P. Leiter. 2016. Understanding The Burnout Experience: Recent Research And Its Implications For Psychiatry. *World psychiatry: official journal of the World Psychiatric Association (WPA)*. 15(2): 103-111.
- Parashakti, R. D. dan M. Ekhsan. 2022. Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*. 5(1): 365-373.
- Priansa, D. J. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Edisi 1. CV Pustaka Setia: Bandung.
- Robert, C. C. 2019. Stress And Burnout. *Psychology Today*. <https://www.psychologytoday.com>. Diakses tanggal 13 April 2024.
- Rohyani, I., dan P. Bayuardi. 2021. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Burnout Pada Sopir PT Berkah Rahayu Indonesia di Kebumen. *Majalah Imiah Manajemen Dan Bisnis*. 18(2): 101-107.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. cetakan ketiga. Penerbit Alfabeta: Bandung.
- \_\_\_\_\_. dan Setiyawami. 2022. *Metode Penelitian Sumber Daya manusia Kuantitatif, Kualitatif dan Studi Kasus*. PT Alfabeta: Bandung.
- Suprihati. 2015. Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen. *Jurnal Paradigma*. 12 (1).

- Tambuwan, E. dan R. Sahrani. 2023. Hubungan Antara Tuntutan Kerja dan Burnout dengan Motivasi Kerja Sebagai Moderator Pada Karyawan Kalangan Generasi Z di DKI Jakarta. *Journal on Education*. 5(2): 3580-3592.
- Valentina, J., Y. D. Suseno., dan E. Widajanti. 2020. Pengaruh Burnout Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Perawat RSUD Dr Moewardi Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. 14.
- Yeni, Y. dan I. Niswati. 2012. Pengaruh Burnout Terhadap Motivasi Berprestasi Dalam Bekerja Pada Sales. *Psibernetika*. 5(2).