

**Pengaruh *Quality Of Work Life* Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan
Melalui Motivasi Sebagai Variabel Moderasi
(Studi Pada Karyawan Warehouse PT Tirta Sukses Perkasa)**

**Cantika Puspa Pratiwi¹
Ronny Malavia Mardani²
Mohamad Bastomi³**

Email : 22101081256@unisma.ac.id

Universitas Islam Malang

Abstract

Representatives with tall execution can play a noteworthy part in an organization. This ponder points to look at the impact of quality of work life and burnout on representative execution through inspiration as a directing variable at PT Tirta Sukses Perkasa. The test of this think about comprises of 113 distribution center representatives. The information collection procedure utilized in this inquire about could be a survey. The ponder utilizes the Basic Condition Modeling - Fractional Slightest Square (SEM-PLS) strategy with Smart-PLS form 4.0 computer program. The comes about of the think about demonstrate that quality of work life does not have a noteworthy impact on worker execution, burnout does not have a noteworthy impact on representative execution, inspiration does not direct the relationship between quality of work life and worker execution, and inspiration moderates the relationship between burnout and representative execution.

Keywords: *Quality of work life, Burnout, Employee Performance, Motivation*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan elemen fundamental dalam mencapai tujuan organisasi sekaligus menjadi aspek penentu bagi perkembangan perusahaan (Prastika, 2023). Bagi perusahaan agar mencapai tujuan kinerja karyawan sangat penting dan menjadi salah satu modal, sehingga kinerja karyawan merupakan hal penting yang di perhatikan oleh pemimpin perusahaan (Erliani et al., 2022). Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola kinerja individu maupun tim secara efektif agar dapat menghasilkan kualitas kerja yang optimal. Hal ini selaras dengan pandangan Pratama dan Sukarno (2021) yang mengartikan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam kurun waktu tertentu. Perusahaan secara konsisten berupaya meningkatkan kinerja karyawan yang baik untuk meraih kesuksesan (Haq et al., 2023).

Karyawan yang memiliki kinerja unggul memberikan kontribusi signifikan bagi organisasi. Kinerja optimal dapat menjadi strategi utama untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga diperlukan langkah-langkah yang efektif dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan (Alviani et al., 2021). Dengan demikian, setiap pemimpin diharapkan mampu mengarahkan karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka demi mendukung keberlanjutan perusahaan melalui perbaikan kualitas kerja individu (Apriana et al., 2022).

Riset ini dilaksanakan di PT Tirta Sukses Perkasa, yang sebelumnya dikenal sebagai PT Tirta Bahagia. Berdiri sejak 1988 dan berkantor pusat di Surabaya, perusahaan ini merupakan salah satu pemain utama dalam industri Air Mineral Dalam Kemasan (AMDK) di Indonesia. Hingga tahun 2012, PT Tirta Bahagia telah mengoperasikan 17 pabrik AMDK yang tersebar di seluruh Indonesia, menunjukkan skala operasional yang luas dan komitmen terhadap pasar nasional. Produk andalan

perusahaan ini adalah air mineral merek CLUB, yang tersedia dalam berbagai kemasan seperti botol, gelas, dan galon. Merek CLUB dikenal masyarakat sebagai produk berkualitas dengan harga terjangkau (Mas'ud & Pratiwi, 2023).

Hasil wawancara dengan Zakaria, HRD PT Tirta Sukses Perkasa, mengungkapkan fenomena terkait *quality of work life*, *burnout*, motivasi, dan kinerja karyawan. Permasalahan terkait kinerja karyawan juga menjadi perhatian. Beberapa karyawan mengalami penurunan produktivitas akibat kelelahan dan tekanan kerja yang tinggi. Target yang sulit dicapai serta kurangnya apresiasi dari atasan menyebabkan sebagian karyawan kehilangan motivasi untuk bekerja secara optimal. Beberapa karyawan merasa puas dengan fasilitas seperti lingkungan kerja yang nyaman, asuransi kesehatan, dan peluang pengembangan karier, yang meningkatkan motivasi kerja mereka. Namun, sebagian lainnya mengeluhkan jam kerja panjang dan sulitnya mengambil cuti, yang mengurangi semangat kerja. *Burnout* juga terlihat di kalangan karyawan, terutama yang menghadapi tekanan target tinggi. Meski demikian, beberapa karyawan merasakan manfaat dari sistem kerja yang terorganisir dalam membantu mengelola beban kerja. Motivasi menjadi elemen penting dalam moderasi hubungan antara *quality of work life*, *burnout*, dan kinerja.

Quality of work life merujuk pada kondisi di mana karyawan merasa aman, sejahtera, dan dihargai dalam lingkungan kerja, serta memiliki peluang untuk mengembangkan keterampilan mereka melalui pengalaman yang diperoleh di dalam organisasi (Khusnullia et al., 2021). *Quality of work life* menjadi salah satu tujuan penting dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan. (Farmi et al., 2021). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh *quality of work life*, dan kepuasan kerja. *Quality of work life* sangat penting bagi performa karyawan, yang diukur dari sistem reward secara efektif, suasana pekerjaan, maupun pembenahan pegawai (Fathiyah et al., 2017). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Joko et al (2022) juga menemukan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, menurut Asharini et al (2018) tidak ditemukan pengaruh antara *quality of work life* dan kinerja terhadap performa karyawan.

Burnout ialah kondisi kelelahan yang melibatkan aspek fisik, mental, dan emosional, yang biasanya disebabkan oleh stres yang berkepanjangan dan melibatkan tingkat emosional yang tinggi (Parashakti & Ekhsan, 2022). Banyaknya tuntutan dari atasan ditambah dengan lingkungan atau budaya kerja yang tidak mendukung juga dapat menjadi pemicu terjadinya *burnout*. Menurut Indrawan et al (2022) pekerja yang merasakan *burnout* cenderung kehilangan energi dan minat terhadap pekerjaan mereka. *Burnout* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Apriana et al., (2022) penelitian yang menunjukkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja, di mana semakin rendah tingkat *burnout*, semakin baik kinerja yang ditunjukkan. Sementara itu, menurut Maulidah et al., (2022) menyatakan bahwa variabel *burnout* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja (Eriska et al., 2024). Motivasi kerja setiap individu tentu bervariasi, namun perusahaan dapat berupaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan guna memperbaiki kinerja mereka. Di sinilah peran motivasi menjadi krusial dalam menjelaskan *quality of work life*, yang dapat memperkuat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Giri et al., 2022). Dalam penelitian ini, motivasi ditempatkan sebagai variabel moderasi, yang berarti motivasi karyawan dapat mengurangi dampak negatif hubungan antara *burnout* dan kinerja karyawan (Eriska et al., 2024).

Hasil penelitian menunjukkan adanya ketidakkonsistenan dalam temuan penelitian sebelumnya, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengisi kesenjangan tersebut dan memperoleh hasil yang lebih konsisten. Selain itu, berdasarkan fenomena dan uraian latar belakang yang telah dijelaskan diatas, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *Quality of work life* dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Studi Pada Karyawan Warehouse PT Tirta Sukses Perkasa"

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diamanatkan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, sesuai dengan tanggung jawabnya (Arif et al., 2020). Gunawan & Hidayatullah (2023) menyebutkan bahwa kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian tugas dan tanggung jawab individu dalam suatu organisasi, yang selaras dengan tujuan perusahaan. Pendapat serupa dikemukakan oleh Apriana et al. (2022), yang menegaskan bahwa kinerja karyawan adalah capaian kerja berkualitas yang dihasilkan melalui pelaksanaan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Febriani et al (2023) kinerja memiliki arti yang sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk meraih keuntungan yang besar karena dapat memberikan kontribusi yang besar bagi laba perusahaan. Semakin baik kinerja seseorang di dalam perusahaan maka akan semakin banyak pula keuntungan yang akan diterima perusahaan. Indikator kinerja karyawan menurut Dwi et al (2024) ada 4, yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Quality of work life

Quality of work life mengacu pada sejauh mana individu dapat memenuhi kebutuhan pribadi, seperti rasa aman dan kebebasan, dalam lingkungan kerja mereka (Setyawati et al., 2020). Kurniawati (2018) menambahkan bahwa *quality of work life* mencakup tindakan organisasi dalam menciptakan lingkungan yang memungkinkan pekerja berkontribusi penuh dalam menentukan kehidupan kerja mereka.

Menurut Hidayah (2021) *quality of work life* menggambarkan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan pengalaman kerja sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhan pribadi. Pendekatan ini dianggap sebagai salah satu strategi manajemen yang menempatkan pekerja sebagai fokus utama dalam mencapai keberlanjutan organisasi (Rahayu, 2023). Indikator *quality of work life* menurut Helmy (2021) ada 2, yaitu system imbal adil dan lingkungan kerja.

Burnout

Burnout merupakan kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental yang muncul akibat tekanan pekerjaan yang berlebihan. Kondisi ini sering ditandai dengan penarikan diri, rasa sinis, kehilangan semangat, dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Apriana et al., 2022). Mu'arif & Setiawati (2021) mengungkapkan bahwa *burnout* juga melibatkan perasaan tidak berdaya dan keterasingan yang memengaruhi interaksi sosial serta kinerja kerja.

Burnout dapat dipicu oleh tuntutan pekerjaan yang tinggi, monoton, dan kurangnya dukungan dari lingkungan kerja (Ananta, 2023). Gejalanya meliputi kelelahan kronis, kehilangan minat, hingga perasaan hampa yang berdampak pada kualitas hubungan kerja. Minimnya dukungan dari atasan dan rekan kerja dapat memperburuk situasi ini, sehingga memperbesar risiko *burnout*. Indikator *burnout* menurut Dwi et al (2024) ada 2, yaitu kelelahan emosional dan kurangnya aktualisasi diri.

Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang memengaruhi individu untuk mencapai tujuan tertentu, baik yang berasal dari dalam diri (internal) maupun dari lingkungan sekitar (eksternal) (Rivai, 2020). Menurut Yeni (2023), motivasi berperan sebagai pemicu semangat kerja, yang mendorong individu untuk berkolaborasi, berusaha lebih baik, dan berkomitmen dalam pekerjaannya.

Majid et al. (2021) menjelaskan bahwa motivasi adalah kekuatan pendorong untuk bertindak guna memenuhi kebutuhan individu. Motivasi yang kuat tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi optimal dalam mencapai target perusahaan. Indikator motivasi menurut Sastrohadiwiryo (2019) ada 2, yaitu penghargaan atau pengakuan atas kinerja dan tantangan.

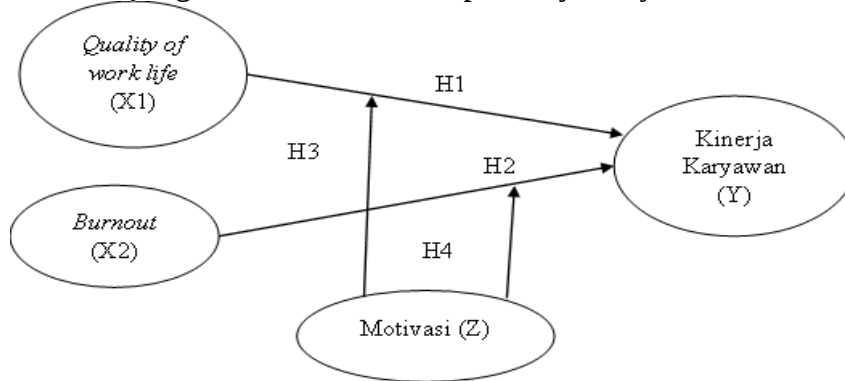
Hipotesis

H1: *Quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2: *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3: Motivasi memoderasi pengaruh *Quality of work life* terhadap Kinerja Karyawan

H4: Motivasi memoderasi pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan



Gambar 1. Model Penelitian

Metode Penelitian

Jenis Penelitian dan Sumber Data

Pada penelitian yang berjudul Pengaruh *quality of work life* dan *burnout* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel moderasi, peneliti menggunakan *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber aslinya, seperti melalui wawancara, kuesioner, atau observasi langsung di lapangan (Sugiyono, 2018). Data primer yang diperoleh pada penelitian ini yaitu melalui penyebaran kuisisioner kepada responden yaitu karyawan *warehouse* PT Tirta Sukses Perkasa.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di PT Tirta Sukses Perkasa, Desa Lemahbang, Ngadimulyo, Tambak, Kec. Sukorejo, Kab. Pasuruan, Jawa Timur, Indonesia. Penelitian ini dilaksanakan pada Oktober-Desember 2024.

Populasi dan Sampel

Sependapat melihat Sugiyono (2019), bahwasanya populasi yakni suatu wilayah yang digeneralisasikan ditentukan oleh para analis teruntuk dipertimbangkan dan kemudian ditarik ringkasan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di bagian *warehouse* PT Tirta Sukses Perkasa, yang berjumlah 113 orang. Sampel dalam penelitian ini 113 karyawan.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat analisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling - Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan *software Smart-PLS ver. 4.0*.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen dilakukan untuk mengukur instrument indikator yang terkait dengan setiap variabel laten dapat dipahami oleh responden dengan cara yang sama. Berikut merupakan Output Smart PLS nilai outer loading untuk setiap pertanyaan di masing-masing variabel:

Tabel 1 Pengujian Loading Factor

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Outer Loading	Keterangan
Quality of Work Life (X1)	X1.1	"Saya merasa bahwa sistem imbalan yang diterima perusahaan ini sudah adil dan sesuai dengan kontribusi yang saya berikan."	0.775	Valid
	X1.2	"Saya merasa imbalan yang saya terima sebanding dengan usaha dan tanggung jawab pekerjaan saya."	0.754	Valid
	X1.3	"Lingkungan kerja di perusahaan ini nyaman dan mendukung produktivitas saya."	0.727	Valid
	X1.4	"Saya merasa nyaman dan aman bekerja di lingkungan kerja saat ini."	0.787	Valid
Burnout (X2)	X2.1	"Saya sering merasa sangat lelah secara emosional setelah menyelesaikan tugas pekerjaan saya."	0.923	Valid
	X2.2	"Saya merasa kehilangan semangat dan minat untuk bekerja seperti sebelumnya."	0.901	Valid
	X2.3	"Saya merasa bahwa saya jarang mencapai hasil yang memuaskan dalam pekerjaan saya."	0.890	Valid
	X2.4	"Saya merasa bahwa saya jarang mencapai hasil yang memuaskan dalam pekerjaan saya."	0.870	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	"Saya menjaga konsistensi dalam menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi."	0.746	Valid
	Y.2	"Saya dapat menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditargetkan dalam periode waktu yang telah ditentukan."	0.882	Valid
	Y.3	"Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan."	0.813	Valid
	Y.4	"Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan instruksi yang diberikan."	0.835	Valid
	Y.5	"Saya selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan."	0.847	Valid
	Y.6	"Saya siap untuk mengambil tanggung jawab penuh atas pekerjaan yang saya kerjakan."	0.830	Valid
Motivasi (Z)	Z.1	"Saya merasa dihargai atas kontribusi yang saya berikan di tempat kerja."	0.746	Valid
	Z.2	"Pengakuan atas keberhasilan kerja saya memotivasi saya untuk bekerja lebih baik."	0.830	Valid
	Z.3	"Saya merasa termotivasi oleh tantangan baru yang diberikan dalam pekerjaan saya."	0.783	Valid

Sumber : Output SmartPLS, 2024

Nilai *loading factor* yang ideal adalah $> 0,7$, yang menunjukkan bahwa indikator tersebut valid dalam mengukur konstruk yang dimaksud.

Tabel 2 Pengujian Konstruk Reliability dan Validity

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Burnout (X2)	0,923	0,979	0,942	0,803
Kinerja Karyawan (Y)	0,907	0,917	0,928	0,683
Motivasi (Z)	0,822	0,838	0,881	0,650
Quality of work life (X1)	0,780	0,831	0,846	0,579

Sumber: Output SmartPLS, 2024

Nilai yang dianggap reliabel untuk composite reliability (CR) adalah ≥ 0.7 dan 0.8 dianggap ideal, meskipun 0.6 masih dapat diterima. Nilai cronbach's alpha ≥ 0.50 masih acceptable. Korelasi

absolut antara variabel laten dan indikatornya adalah > 0.70 (outer loading). Nilai AVE ≥ 0.5 atau lebih untuk dapat menjelaskan 50% atau lebih varian itemnya.

Uji Validitas Diskriminan

Pada Uji Validitas Deskriminan, apabila cross loading antara indikator dan konstraknya menunjukkan validitas diskriminan dari indikator tersebut. Jika korelasi konstruk dengan indikator lebih tinggi daripada korelasi indikator dengan konstruk lainnya, maka konstruk laten menilai indikator bloknya lebih baik daripada indikator blok lainnya.

Tabel 3 Nilai Cross Loading

Indikator	<i>Burnout (X2)</i>	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi (Z)	<i>Quality of work life (X1)</i>
X1.1	0.058	0.101	0.128	0.775
X1.2	0.103	0.061	0.010	0.754
X1.3	0.108	0.041	0.043	0.727
X1.4	0.190	0.137	0.188	0.787
X2.1	0.923	0.147	0.321	0.155
X2.2	0.901	0.114	0.239	0.110
X2.3	0.890	0.108	0.345	0.148
X2.4	0.870	0.038	0.306	0.225
Y.1	0.087	0.746	0.293	0.036
Y.2	0.092	0.882	0.367	0.124
Y.3	0.252	0.813	0.299	0.162
Y.4	0.125	0.835	0.401	0.076
Y.5	0.053	0.847	0.323	0.062
Y.6	0.026	0.830	0.254	0.204
Z.1	0.415	0.234	0.746	0.168
Z.2	0.227	0.368	0.830	0.095
Z.3	0.182	0.315	0.783	0.059
Z.4	0.306	0.339	0.862	0.198

Sumber: Output SmartPLS, 2024

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji validitas ini, yaitu: (1) Apabila nilai r -hitung $> r$ -tabel, maka item pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid; (2) Apabila nilai r -hitung $< r$ -tabel, maka item pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan tidak valid.

Uji Normed Fit Index (NFI)

Hasil pengukuran Normed Fit Index (NFI) dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel dibawah ini. NFI menghasilkan nilai antara 0 dan 1. Semakin dekat NFI ke 1, semakin baik kecocokannya.

Tabel 4 Hasil Uji NFI

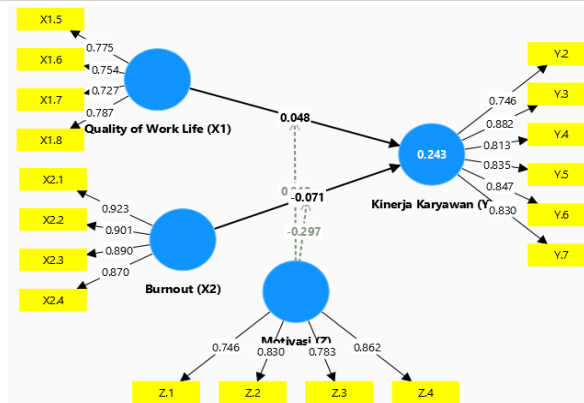
	<i>Saturated model</i>	<i>Estimated model</i>
SRMR	0.080	0.080
d_ ULS	1.082	1.081
d_ G	0.562	0.562
Chi-square	343.795	343.622
NFI	0.738	0.738

Sumber: Output SmartPLS, 2024

Nilai ini mengukur perbandingan antara model yang dihipotesiskan dengan model null. $NFI \geq 0.90$ menunjukkan fit model yang baik.

Uji Path Coefficient

Koefisien jalur (path coefficients) merupakan suatu nilai yang berguna dalam menunjukkan arah hubungan pada variabel yang menunjukkan suatu hipotesis memiliki arah yang positif atau negatif. Path coefficients memiliki nilai yang berada di rentang -1 sampai dengan 1. Hasil uji path coefficient dapat disajikan pada Gambar di bawah ini.

**Gambar 2 Hasil Uji Path Coefficient**

Semakin mendekati nilai +1, semakin kuat pengaruh antara kedua konstruk yang dianalisis. Sebaliknya, semakin mendekati -1, menunjukkan bahwa pengaruh tersebut bersifat negatif.

Uji Coefficient Determinasi (R-Squared)

Untuk membuat prediksi yang lebih akurat dari model struktural, regresi R-Square digunakan untuk menganalisis setiap variabel endogen. Untuk menentukan apakah variabel laten endogen atau eksogen laten suatu variabel mempunyai pengaruh substantif, dapat digunakan perubahan nilai R-Square. Ghazali & Latan (2014) Nilai R-Square 0,75 (model kuat), 0,50 (moderat), dan 0,25 (lemah).

Tabel 5 Hasil Uji R-Square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.243	0.208

Sumber: Output SmartPLS, 2024

Dalam hal ini, nilai *R Square* dapat dikategorikan sebagai berikut: 0.67 menunjukkan hubungan yang kuat, 0.33 menunjukkan hubungan yang moderat, dan 0.19 menunjukkan hubungan yang lemah.

Uji Effect Size of Square

Effect sizes menentukan apakah efek terindikasi pada path coefficients kecil, medium, atau besar. Dengan menggunakan prosedur bootstrapping, (Cohen, 2013). Nilai yang direkomendasikan dalam pengujian f^2 adalah 0.02, 0.15, dan 0.35; sesuai urutan (Cohen, 2013). Nilai f^2 menjadi pengaruh lemah atau kuatnya variabel laten prediktor (variabel laten eksogen) pada tataran struktural, dengan kriteria sebagai berikut: Nilai Effect Sizes for Path Coefficients <0.02 = weak; $0.02-0.15$ =medium; $0.15-0.35$ = strong; >0.35 = very strong.

Tabel 6 Hasil Uji Effect Size of Square

	Burnout (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi (Z)	Quality of work life (X1)
Burnout (X2)		0.006	0.095	
Kinerja Karyawan (Y)				
Quality of work life (X1)		0.003	0.000	
Motivasi (Z)				

Sumber: Output SmartPLS, 2024

Jika nilai $f^2 < 0.02$, pengaruhnya dianggap lemah (*weak*); antara 0.02 – 0.15, dianggap moderat (medium); antara 0.15 – 0.35, dianggap kuat (*strong*); dan jika lebih besar dari 0.35, pengaruhnya dianggap sangat kuat (*very strong*)

Uji Hipotesis

Menurut Hair et al., (2019) suatu variabel akan dikatakan memiliki pengaruh secara langsung satu sama lain atau berpengaruh signifikan harus memenuhi syarat nilai P lebih kecil dari 0,05 dan T-statistik lebih besar daripada 1,96. Output berikut merupakan uji path coefficient, dengan kriteria P value $< 0,05$ (variabel signifikan mempengaruhi) dan T statistik $> 1,96$ (variabel signifikan mempengaruhi).

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
Burnout (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0.071	-0.056	0.119	0.595	0.276	Tidak Signifikan
Quality of work life (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.048	0.100	0.127	0.382	0.351	Tidak Signifikan

Sumber: Output SmartPLS, 2024

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas maka diperoleh hasil hubungan secara langsung dengan hasil *Quality of work life* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan terlihat dari p-value (0,351) > 0,05 atau t-statistik (0,382) < 1,96. Jadi naik turunnya *quality of work life* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Burnout tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan terlihat dari p-value (0,276) > 0,05 atau t-statistik (0,595) < 1,96. Jadi naik turunnya burnout tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8 Hasil Nilai Specific Indirect Effects Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
Motivasi (Z) x <i>Quality of work life</i> (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.019	-0.007	0.120	0.157	0.438	Tidak Signifikan
Motivasi (Z) x Burnout (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0.297	-0.254	0.117	2.525	0.006	Signifikan

Sumber: Output SmartPLS, 2024

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas maka diperoleh hasil uji moderasi Motivasi memoderasi *quality of work life* terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terlihat dari p-value (0,438) > 0,05 atau t-statistik (0,157) < 1,96. Dari hasil tersebut maka motivasi tidak memoderasi hubungan antara *quality of work life* terhadap kinerja karyawan. Motivasi memoderasi burnout terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan terlihat dari p-value (0,006) < 0,05 atau t-statistik (0,157) > 1,96. Dari hasil tersebut maka motivasi memoderasi hubungan antara burnout terhadap kinerja karyawan sehingga dapat memperlemah burnout.

Pembahasan

Pengaruh *Quality of work life* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa *Quality of work life* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tirta Sukses Perkasa. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun perusahaan telah mengupayakan berbagai aspek pendukung, seperti lingkungan kerja yang nyaman, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta penghargaan bagi karyawan, upaya tersebut belum cukup untuk meningkatkan kinerja secara langsung. Pada variabel *Quality of work life*, nilai rata-rata terendah terdapat pada soal X1.6, yaitu "*Saya merasa imbalan yang diterima sepadan dengan usaha dan tanggung jawab pekerjaan saya,*" dengan skor 3,54. Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem penghargaan yang dirasa kurang adil menjadi perhatian utama karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan perlu mengevaluasi sistem kompensasi dan penghargaan yang diterapkan untuk memastikan bahwa kebijakan yang ada mampu menciptakan rasa keadilan sekaligus meningkatkan kepuasan kerja. Langkah ini penting untuk mendukung peningkatan kualitas kehidupan kerja secara keseluruhan, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada kinerja karyawan yang lebih optimal.

Riset ini sejalan dengan temuan Ristanti & Dihan (2017) yang menyatakan bahwa *Quality of work life* memiliki pengaruh, namun tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil serupa juga diperoleh oleh Azhari et al. (2022), yang mengungkapkan bahwa *Quality of work life* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, perhatian terhadap lingkungan kerja yang mendukung sikap toleransi di antara karyawan dapat menciptakan kenyamanan yang berujung pada peningkatan kinerja.

Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil riset menunjukkan bahwa *burnout* tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tirta Sukses Perkasa. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun beberapa karyawan mungkin mengalami kelelahan emosional, depersonalisasi, atau penurunan rasa pencapaian, hal tersebut tidak secara langsung memengaruhi performa kerja mereka. Struktur kerja yang terorganisasi dan terukur di bagian *warehouse* memberikan tekanan eksternal bagi karyawan untuk tetap produktif, meskipun berada dalam kondisi *burnout*.

Pada variabel *burnout*, rata-rata terendah ditemukan pada soal X2.2, yaitu "*Saya merasa kehilangan semangat dan minat kerja seperti sebelumnya*," dengan skor 3,14. Hal ini menunjukkan bahwa kehilangan semangat kerja menjadi masalah utama, yang dapat disebabkan oleh monotonitas pekerjaan, tekanan berkepanjangan, kurangnya penghargaan, atau terbatasnya peluang pengembangan diri. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang strategi untuk mencegah dan mengelola *burnout* guna mempertahankan produktivitas karyawan.

Riset ini mendukung temuan Rahmadani et al. (2023) yang menyatakan bahwa *burnout* tidak memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja. Riset lain oleh Indrian et al. (2023) dan Maulidah et al. (2022) juga menyatakan bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif, namun tidak signifikan terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa ketika *burnout* berhasil dicegah, dampaknya terhadap kinerja cenderung minimal.

Motivasi Memoderasi Hubungan Antara *Quality of work life* Terhadap Kinerja Karyawan

Riset menunjukkan bahwa motivasi tidak memoderasi hubungan antara *Quality of work life* dan kinerja karyawan di PT Tirta Sukses Perkasa. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi sering dianggap sebagai pendorong utama, dalam konteks ini, motivasi tidak memperkuat atau melemahkan hubungan antara *Quality of work life* dan kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun *Quality of work life* memberikan kondisi kerja yang baik, hal tersebut tidak cukup untuk memaksimalkan kinerja melalui motivasi.

Aspek lain, seperti sistem penghargaan berbasis hasil atau budaya kerja yang mendukung inovasi, mungkin lebih relevan dalam memperkuat hubungan ini. Hasil riset ini sejalan dengan Neviyani (2020), yang menyatakan bahwa peran motivasi dalam memoderasi hubungan antara *Quality of work life* dan kinerja sangat bergantung pada karakteristik pekerjaan dan konteks organisasi. Pada pekerjaan yang terstruktur dan bersifat operasional, seperti di sektor *warehouse*, kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh prosedur kerja dibandingkan aspek motivasional.

Motivasi Memoderasi Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan

Riset selanjutnya menunjukkan bahwa motivasi dapat memoderasi pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan di PT Tirta Sukses Perkasa. Motivasi berfungsi sebagai pelindung yang melemahkan dampak negatif *burnout*, memungkinkan karyawan tetap produktif meskipun menghadapi kelelahan emosional atau fisik. Karyawan dengan motivasi tinggi cenderung lebih mampu mengelola tekanan kerja, tetap fokus, dan memenuhi target kerja mereka.

Dalam konteks pekerjaan *warehouse*, motivasi untuk mencapai hasil tertentu, baik untuk kebutuhan pribadi maupun penghargaan dari perusahaan, berperan penting dalam menjaga kinerja. Temuan ini mendukung riset Hutasoit (2023), yang menyatakan bahwa motivasi bertindak sebagai penyeimbang yang membantu individu tetap fokus dan produktif meskipun menghadapi *burnout*. Motivasi ini dapat bersumber dari aspek internal, seperti keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan, maupun aspek eksternal, seperti penghargaan atau pengakuan dari atasan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. *Quality of work life* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tirta Sukses Perkasa. Meskipun aspek-aspek seperti lingkungan kerja yang nyaman dan keseimbangan kehidupan kerja diperhatikan, hal tersebut tidak secara langsung mendorong peningkatan kinerja. Dalam konteks pekerjaan warehouse yang bersifat rutin, *quality of work life* lebih berperan menciptakan suasana kerja yang kondusif daripada meningkatkan produktivitas.
2. *Burnout* juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun karyawan dapat mengalami kelelahan emosional atau tekanan kerja, sifat pekerjaan warehouse yang terstruktur mendorong mereka untuk tetap memenuhi standar kinerja. Dengan demikian, *burnout* lebih memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan daripada produktivitas langsung mereka.
3. Motivasi tidak memoderasi hubungan antara *quality of work life* dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan memiliki lingkungan kerja yang baik dan motivasi yang tinggi, kombinasi tersebut belum cukup kuat untuk memengaruhi peningkatan kinerja. Faktor lain, seperti sistem insentif atau budaya kerja, mungkin lebih berperan dalam hubungan ini.
4. Motivasi terbukti memoderasi pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi membantu karyawan mengelola dampak negatif dari *burnout*, memungkinkan mereka untuk tetap produktif meskipun menghadapi tekanan kerja. Dalam lingkungan kerja warehouse, motivasi berfungsi sebagai faktor pelindung yang mendukung karyawan dalam mencapai target kerja mereka.

Keterbatasan

Riset ini memiliki beberapa keterbatasan yang patut diperhatikan. Pertama, riset dilakukan hanya pada karyawan bagian warehouse PT Tirta Sukses Perkasa, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat sepenuhnya diterapkan pada perusahaan lain atau sektor industri yang berbeda. Riset ini terbatas pada variabel *Quality of work life*, *burnout*, motivasi, dan kinerja karyawan, tanpa memperhitungkan aspek lain seperti gaya kepemimpinan atau budaya organisasi yang juga berpotensi memengaruhi kinerja.

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner bergantung pada persepsi subyektif relawan, yang berpotensi menghasilkan bias dalam jawaban. Keempat, analisis riset hanya mencakup pengaruh langsung dan moderasi motivasi, tanpa mengeksplorasi efek mediasi atau hubungan kompleks lainnya. Keterbatasan ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi riset selanjutnya agar dapat menghasilkan temuan yang lebih mendalam dan komprehensif.

Saran

Dalam penelitian ini, peneliti memberikan saran yang mendukung peningkatan kinerja karyawan, antara lain:

1. Untuk Objek Penelitian
PT Tirta Sukses Perkasa diharapkan dapat mengevaluasi dan mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, khususnya dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti gaya kepemimpinan, sistem insentif berbasis hasil, dan budaya kerja yang mendukung inovasi. Selain itu, perusahaan dapat mengadakan program pelatihan atau pengembangan keterampilan guna mengurangi efek *burnout* dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.
2. Untuk Karyawan
Karyawan disarankan untuk meningkatkan manajemen stres dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi guna mengurangi risiko *burnout*. Selain itu, mereka dapat memanfaatkan program atau fasilitas yang disediakan perusahaan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja, seperti pelatihan, penghargaan, atau peluang pengembangan karier.
3. Untuk Peneliti Selanjutnya
Peneliti berikutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan lebih banyak responden dari berbagai divisi atau perusahaan lain untuk mendapatkan hasil yang lebih

general. Selain itu, peneliti dapat menambahkan variabel lain, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau komitmen karyawan, untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja. Metode penelitian yang lebih beragam, seperti wawancara mendalam atau studi longitudinal, juga dapat digunakan untuk memahami hubungan antarvariabel secara lebih mendalam dan menyeluruh.

Referensi

- Apriana, I. W. A., Edris, M., & Sutono, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan *Burnout* Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang). *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 1(1), 14–32. <https://doi.org/10.24176/jsmb.v1i1.8109>
- Arif, M., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh *Quality of work life* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(3), 445. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i3.3913>
- Abdullah Ma'ruf, (2014), *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Aswaja Pressindo: Yogyakarta.
- Cohen, J. (2013). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. In *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Eriska, L., Sitepu, B., Akbar, A., & Gultom, P. (2024). Asset : Jurnal Manajemen dan Bisnis Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Universitas Muhammadiyah Ponorogo*, 7(1), 23–387. <http://journal.umpo.ac.id/index.php/asset>
- Erliani, T., Wahono, B., & Bastomi, M. (2022). Vol. 12. No. 02 ISSN : 2302 - 7061. *Jurnal Riset Manajemen*, 12(02), 221–232.
- Farmi, N., Apridar, A., & Bachri, N. (2021). Pengaruh *Quality of work life* Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Kprk Lhokseumawe Dengan Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 5(2), 84. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v5i2.3437>
- Febriani, R. F., Mardani, R. M., & Bastomi, M. (2023). Pengaruh Komunikasi, Perilaku Inovatif dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Astra Credit Companies Malang. *Jurnal Riset Manajemen*, 12(02), 221–232.
- Giri, M., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). Analisa Pengaruh *Quality of work life* dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 71–83. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.56>
- Gunawan, S. I., & Hidayatullah, S. (2023). Pengaruh *Quality of work life* terhadap Kinerja Karyawan PT BCA Malang. *Sains Manajemen*, 9(1), 1–12. <https://doi.org/10.30656/sm.v9i1.5861>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Ed. 9, Cet. IX*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., Gudergan, S. P., Fischer, A., Nitzl, C., & Menictas, C. (2019). Partial least squares structural equation modeling- based discrete choice modeling : an illustration in modeling retailer choice. *Business Research*, 12(1), 115–142. <https://doi.org/10.1007/s40685-018-0072-4>
- Haq, M. I., Sudaryanti, D., & Bastomi, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Budaya Organisasi Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Anda Jaya Situbondo). *E – Jurnal Riset Manajemen*, 13(01), 663–672.
- Joko, J., Tiarapuspa, T., & Ikhwan, H. (2022). Efek Peningkatan *Quality of work life* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 6(3), 10515–10524. <https://doi.org/10.58258/jisip.v6i3.3465>
- Majid, A., Hakim, A. L., & Assadam, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 5(1), 9. <https://doi.org/10.36339/jaspt.v5i1.396>

- Prastika, E. N. (2023). Peningkatan kinerja perusahaan melalui pengelolaan karyawan yang berkualitas. 1(1), 1–9.
- Setyawati, N. W., Latukau, S., Woelandari PG, D. S., & Yunita, T. (2020). Analisa *Quality of work life* (QWL) dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Cakrawala Management Business Journal*, 3(1), 469. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v3i1.52>
- Sudarman, L., Jejen, L., & Husriah, H. (2022). Peran Religiuitas dan Word Of Mouth terhadap Keputusan Nasabah dalam Memilih Bank Syariah Indonesia dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 1–8. <https://doi.org/10.26905/jbm.v9i1.6792>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis : pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yeni, A. (2023). Motivasi Kerja Sebagai Moderasi Kepemimpinan Dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja. *Edunomika*, 08(01), 1–23.

Cantika Puspa Pratiwi^{*)} Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Ronny Malavia Mardani^{**)} Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Mohamad Bastomi^{***)} Adalah Dosen Tetap FEB Unisma