

## Mampukah *work engagement* memoderasi pengaruh *organisational climate* terhadap *burnout syndrome* pada karyawan perusahaan jasa kepelabuhan?

Agustin Ayu Wardani\*, Agus Frianto

Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia

\*Email korespondensi: [agustinayu.200107@mhs.unesa.ac.id](mailto:agustinayu.200107@mhs.unesa.ac.id)

### Abstract

*This research will discuss organisational climate, burnout syndrome, and work engagement. This research aims to test and analyse the influence of organisational climate on employee burnout syndrome with work engagement as a moderating variable at PT. Indonesian Harbor (Persero) Regional 3 Surabaya. This research uses quantitative research. The sampling technique uses non-probability sampling with a saturated sample type, where all population members are sampled with a sample size of 94 respondents. The statistical analysis used in this research is the Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS) with the help of SmartPLS 3.0 software. The steps taken to obtain research results are tabulating the questionnaire results, designing a measurement model (outer model), and designing a structural model (inner model). The results of this study explain that organisational climate cannot significantly influence burnout syndrome; work engagement has a significant negative effect on burnout syndrome, and work engagement succeeds in moderating the relationship between organisational climate and employee burnout syndrome.*

*Keywords: burnout syndrome; organisational climate; work engagement.*

### PENDAHULUAN

Keinginan perusahaan memberi pelayanan terbaik bagi pelanggan mengakibatkan tingginya target kerja kepada karyawan. Target kerja atau dengan kata lain tugas pokok karyawan ini, dibagi menurut fungsi, kemampuan, serta tingkat jabatan karyawan. Terkadang target kerja memiliki kuantitas yang besar dilihat dari waktu penyelesaian target tersebut (Pamungkas, M & Rozamuri, 2022). Target kerja yang besar dengan intensitas tinggi akan menimbulkan ketegangan, kekhawatiran, kejenuhan, rendah diri, dan kehilangan motivasi (Assa, 2022). Apabila keadaan ini terus terjadi, tidak dipungkiri karyawan akan merasakan stres, frustrasi, dan kelelahan secara berkelanjutan, baik dalam segi fisik maupun psikis (Elida *et al.*, 2023). Stres di tempat kerja dan kelelahan merupakan faktor utama dalam munculnya *burnout syndrome*, yang didefinisikan sebagai sebuah akibat dari kelelahan dan stres yang tidak hanya disebabkan oleh pekerjaan yang terus menerus dan perilaku *workaholic*, namun juga karena kurangnya pergaulan, dukungan dari organisasi, dan keterlibatan karyawan dengan kantor (Prasetya *et al.*, 2023).

*Burnout* merupakan kondisi pekerja yang merasa lelah dan bosan terhadap pekerjaannya (Makiniemi *et al.*, 2020). Prestasi pekerja menjadi rendah dan kecenderungan untuk menyalahkan orang lain. Hal ini lebih mudah ditemukan pada industri jasa jika dibandingkan dengan industri non-jasa (Koharuddin *et al.*, 2021). Beban kerja mental menumpuk, stres kerja dan kelelahan membawa dampak negatif terhadap loyalitas karyawan serta hasil organisasi (Zanabasar, A & Jigjiddorf, 2022). Beberapa peneliti psikologi industri membuktikan bahwa karyawan yang bekerja di bidang layanan jasa lebih mudah mengalami *burnout syndrome*, hal ini disebabkan oleh banyaknya tuntutan masalah yang ditimbulkan oleh pekerjaan mereka (Firdaus *et al.*, 2021). Maka dari itu, *burnout* menjadi fokus perusahaan karena bersinggungan langsung dengan karyawan sebagai *asset* penting guna meraih tujuan perusahaan.

*Burnout* merupakan sebuah dampak jangka panjang dari ketidakseimbangan tuntutan kerja dengan sumber daya yang tersedia. Ketidakseimbangan ini menyebabkan karyawan bekerja lebih keras yang berdampak pada kelelahan secara berkelanjutan. Persentase dampak *burnout syndrome* dapat

didefinisikan sebagai *snowballing effect* dari kelelahan fisik, kognitif, dan psikologis yang apabila tidak dikelola dengan baik oleh perusahaan akan menumpuk pada diri karyawan dan memunculkan *burnout syndrome*. Pada titik tertentu *burnout* yang dirasakan karyawan akan berdampak buruk pada karyawan dan organisasi (Darydzaky & Desiana, 2023). Kelelahan yang dialami pekerja akan memengaruhi prestasi dan performa kerja (Babatope *et al.*, 2023). Hal ini tentu saja memperlambat organisasi dalam mencapai tujuannya karena pekerja ingin berhenti bekerja atau jarang bekerja sehingga penyelesaian tugas yang memakan waktu lama (Darydzaky & Desiana, 2023).

Penyelesaian target kerja merupakan salah satu tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan mereka. Namun, adanya *burnout syndrome* yang berdampak langsung terhadap kesejahteraan, kesehatan, dan emosional pada individu karyawan membuat kinerja mereka akan terganggu dan pelayanan yang mereka berikan kurang optimal. Hal ini dikarenakan *syndrome* ini menyebabkan karyawan merasakan kelelahan walaupun belum melakukan pekerjaan apa pun (Elida *et al.*, 2023). Masalah ini dapat diperparah oleh pengaruh iklim organisasi (*organisational climate*) yang tidak mendukung. Iklim organisasi didefinisikan sebagai kualitas lingkungan hidup yang berkembang dalam organisasi dan dapat memengaruhi perilaku kerja. Hasil penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh signifikan mendorong kepuasan pelanggan yang berdampak pada meningkatnya produktivitas perusahaan. Penelitian lain juga menyatakan bahwa tinggi rendahnya semangat kerja juga turut ditentukan oleh kondusif atau tidaknya iklim organisasi. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin hangat iklim organisasi yang terbentuk, semakin menurunkan tingkat keluhan pelanggan dan juga kasus *burnout* di diri karyawan (Masanja & Mwasongwe, 2021).

Iklim organisasi adalah ukuran persepsi atau perasaan pekerja mengenai praktik dan prosedur dalam organisasi (Junça-Silva & Freire, 2022). Iklim organisasi juga dapat diinterpretasikan sebagai keseluruhan lingkungan internal yang dialami dan dirasakan pekerja, indikasi iklim organisasi yang positif dapat dilihat dari kepuasan karyawan dengan pekerjaannya, dan rasa penerimaan serta adil dari atasan. Sebaliknya, iklim organisasi yang negatif akan menimbulkan frustrasi, mengeluh, semangat yang rendah, serta hubungan antar karyawan yang pasif. Buruknya iklim organisasi dapat berperan dalam meningkatnya *burnout syndrome*. Hal ini sama dengan beberapa temuan peneliti lain bahwasanya iklim organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap *burnout syndrome* yang dirasakan karyawan, di mana variasi *burnout* timbul karena adanya pengaruh dari beberapa dimensi iklim organisasi (Junça-Silva & Freire, 2022). Namun pada penelitian lain menemukan dua fakta berbeda bahwa dimensi dari iklim tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout syndrome* (Asnawati *et al.*, 2021). Fakta lain mengungkap bahwa semakin tinggi atau baiknya iklim organisasi maka akan meningkatkan *burnout* pada karyawan (Sipayung *et al.*, 2021). Pengertian lain tentang iklim organisasi ialah sebuah hubungan antara anggota organisasi dengan lingkungan internal yang mana dapat memengaruhi sikap dan perilaku saat bekerja seperti, bagaimana organisasi dapat berguna dengan baik. Iklim organisasi dibagi menjadi dua, yaitu keadaan lingkungan organisasi yang berhubungan dengan fisik, dan keadaan lingkungan organisasi yang bersifat psikologis (Asnawati *et al.*, 2021).

Adanya perbedaan antara beberapa penelitian, membuat munculnya celah yang dapat diteliti. Hasil yang tidak konsisten ini, diasumsikan terdapat variabel yang sanggup memperkuat, memperlemah atau memediasi hubungan antara *organisational climate* dan *burnout syndrome*. Untuk itu, penelitian ini menggunakan *work engagement* sebagai variabel moderasi. *work engagement* adalah sebuah konsep tentang sejauh mana keterlibatan karyawan secara pribadi (fisik, psikologis, kognitif, dan emosional), keaktifan, dan kinerja penuh dalam mendorong keterlibatan pribadi karyawan dengan peran kerja dan rekan kerja (Lai *et al.*, 2020). *work engagement* dianggap memiliki peran dalam menurunkan burnout (Meynaar *et al.*, 2021). *work engagement* didefinisikan sebagai penguasaan karyawan atas peran mereka dalam pekerjaan, bagaimana mereka mengekspresikan diri dalam organisasi baik fisik seperti kognitif dan energi fisik yang diberikan, ekspresi emosional yang mengacu kepada perasaan positif maupun negatif karyawan (Aziz, 2022).

*Work engagement* adalah sebuah dedikasi karyawan kepada perusahaan yang bersedia memberikan kemampuan, waktu, dan termotivasi untuk terus menghasilkan sesuatu yang berkualitas. Hal ini

ditandai dengan karyawan yang memiliki banyak ide, merasa senang dengan apa yang mereka kerjakan, serta tingkat energi dan stamina yang tinggi dengan keinginan berpindah yang rendah (Syara & Syah, 2022). Beberapa penelitian menyebutkan bahwa *organisational climate* berpengaruh secara signifikan positif terhadap *work engagement* individu pada organisasi tersebut. Di mana indikator pada *organisational climate* berpengaruh positif terhadap *work engagement*, hal ini dapat diartikan bahwa hasil kerja karyawan meningkat disebabkan suasana kerja yang optimis. Karyawan yang melibatkan emosional yang baik dalam pekerjaannya akan cenderung menunjukkan tingkat antusiasme, energi, dan produktifitas tinggi yang di mana hal ini menjadi indikator terciptanya *work engagement* (Abun *et al.*, 2021). Rasa aman, nyaman, dan dihargai yang dirasakan karyawan akan menimbulkan keterikatan kerja dengan kecenderungan bertahan dan berkontribusi penuh terhadap kesuksesan Perusahaan (Abun *et al.*, 2021). Penemuan lain menjabarkan *organisational climate* tidak memengaruhi *work engagement* karyawan (Silaen *et al.*, 2023).

Tujuan penggunaan variabel *work engagement* digunakan untuk menguji apakah *work engagement* bisa memperkuat atau melemahkan pengaruh variabel *organizational climate* terhadap variabel *burnout syndrome*. Pada penelitian sebelumnya, *burnout* yang tinggi dapat diturunkan dengan memupuk perilaku positif *work engagement* melalui memberikan kesempatan untuk kemajuan profesional, pengakuan pekerjaan, keuntungan lingkungan kerja, keamanan kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan sistem insentif yang menarik. Penelitian ini juga ditujukan untuk menganalisa pengaruh *organisational climate* terhadap *burnout syndrome* dan menganalisa pengaruh *work engagement* terhadap *burnout syndrome*.

## KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### *Organisational Climate*

*Organisational climate* diartikan sebagai lingkungan kerja organisasi yang dapat memengaruhi karyawan (Abun *et al.*, 2021). *Organisational climate* atau iklim organisasi merupakan karakteristik situasional yang berhubungan dengan pikiran dan perasaan pekerja yang membentuk persepsi umum karyawan sebagai hasil kebijakan dan prosedur organisasi. Jadi pada dasarnya iklim organisasi mencerminkan persepsi karyawan terhadap sebuah organisasi yang dibangun. Organisasi yang dibangun ini membentuk karakteristik yang unik dengan fungsi sebagai kekuatan utama dalam memengaruhi perilaku individu dalam organisasi (Masanja & Mwasongwe, 2021). Menurut Jeung & Chang, (2021), iklim organisasi sebagai sebuah kesadaran karyawan sebagai anggota organisasi mengenai kondisi dan situasi yang ada dalam lingkungan kerja. Dijelaskan bahwa iklim organisasi yang baik seperti struktur dan tanggungjawab organisasi yang jelas, konflik yang hampir tidak ada, serta identitas karyawan yang diakui oleh perusahaan, memiliki peran penting dalam peningkatan perilaku organisasi, tingkat motivasi, dan komitmen karyawan pada organisasi. Sebaliknya, iklim organisasi yang buruk akan meningkatkan ketidakharmonisan organisasi atau yang lebih dikenal sebagai disonansi emosional, di mana karyawan akan merasakan perasaan yang tidak nyaman dalam dirinya mengenai organisasi akibat ketidakselarasan yang terjadi, ketidaknyamanan ini tercipta ketika dukungan, penghargaan, serta kehangatan yang kurang. Hal ini membuat mereka melakukan perubahan-perubahan secara otomatis yang merujuk pada perbuatan, perasaan dan sikap yang *negatif*. Variabel *organizational climate* memiliki 6 indikator yakni kompetensi manajerial, keseimbangan beban kerja, kejelasan tugas, kekompakan antara rekan kerja, etika, dan partisipasi.

### *Burnout Syndrome*

*Burnout syndrome* didefinisikan sebagai sindrom yang mencakup kelelahan emosional, depersonalisasi diri, dan penurunan kesuksesan individu yang bekerja dalam organisasi, proses dari terbentuknya sebuah *burnout syndrome* pada individu ini berkembang secara diam dan perlahan bahkan sering tanpa disadari keberadaannya. Oleh karena itu, *syndrome* kelelahan ini akan disadari apabila telah berdampak negatif pada kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pekerja. Adanya gejala negatif yang ditimbulkan, maka perlu ada penanganan khusus dan tepat waktu untuk meminimalisir dampak negatifnya (Çakar *et al.*, 2022). Variabel *burnout syndrome* memiliki 3 indikator yakni emotional exhaustion, depersonalisasi, dan prestasi pribadi karyawan, *Burnout syndrome* dapat digambarkan sebagai

akumulasi ketidakseimbangan yang terjadi pada dunia kerja seperti sumber daya fisik sedikit, jam kerja panjang, beban kerja berat, berbobot tanggung jawab, dan ketidakpastian pekerjaan (Ross *et al.*, 2021).

### **Work Engagement**

*Work engagement* dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang dialami pekerja dengan pekerjaannya. Keterikatan kerja mencerminkan sebuah perilaku dan pemikiran positif karyawan terhadap tugas kerja mereka. Keterlibatan kerja dapat ditandai dengan pekerja yang selalu merasa semangat dan berkomitmen terhadap penyelesaian pekerjaan. Keterikatan menghasilkan hubungan emosional yang mendalam antara karyawan dan pekerjaannya (Rožman & Štrukelj, 2021). Karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi memainkan peran penting dalam membangun sebuah perusahaan dengan prestasi kerja yang sangat baik dan efektif (Rožman & Štrukelj, 2021). Variabel *work engagement* memiliki 3 indikator yakni antusiasme, dedikasi, dan penyerapan. *Work engagement* yang didefinisikan Abun *et al.*, (2021) sebagai keadaan seorang yang melakukan pekerjaan dengan pengetahuannya, kehadiran fisiknya, dan terlibat secara emosional atau karyawan terhubung secara psikologis dengan pekerjaan. Inilah jenis-jenis karyawan yang akan terserap oleh pekerjaannya dan bersedia mendedikasikan waktu dan dirinya untuk pekerjaan tersebut serta termotivasi untuk menghasilkan hasil yang berkualitas.

### **Pengaruh antar Variabel**

Iklm organisasi mempunyai hubungan erat dengan burnout syndrome yang dirasakan karyawan. Iklm organisasi yang baik akan mendukung segala kegiatan yang dilakukan individu karyawan serta dipercaya akan menurunkan tingkat burnout syndrome pada karyawan. Hasil dari penelitian tentang iklm organisasi akan dapat memunculkan hasil gambaran secara umum kondisi kerja yang dirasakan setiap responden di dalamnya (Sipayung *et al.*, 2021). Iklm organisasi merupakan aspek mendasar dalam kehidupan kerja, karena memengaruhi kinerja, kepuasan, dan kesejahteraan karyawan di organisasi mana pun. Oleh sebab itu, banyak peneliti setuju mengenai iklm organisasi mampu memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap burnout syndrome yang dialami karyawan (Elida *et al.*, 2023; Çakar *et al.*, 2022; Dinibutun *et al.*, 2020; Jeung & Chang, 2021).

H1: *Organisational climate* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout syndrome* pada karyawan.

Semangat kerja dan dedikasi yang tinggi pada pekerjaan dianggap menjadi antipode dari tingkat kelelahan pada karyawan dan sikap sinis yang timbul dari perkembangan sikap dan perasaan yang negatif. *work engagement* atau juga dikenal sebagai keterlibatan kerja merupakan salah satu aspek yang dapat mengurangi sindrom kelelahan yang terjadi pada karyawan (Kuok, 2021). *Work engagement* dapat didefinisikan sebagai cerminan suatu keadaan ketika para anggota organisasi menjalankan tugasnya, bagaimana mereka mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional pada pekerjaan. Ketika karyawan merasakan keterlibatan secara langsung, mereka akan lebih mudah dalam mengelola tugas dan tekanan kerja, dengan kata lain karyawan akan lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang merasakan keterlibatan kerja buruk. Keadaan ini akan memupuk rasa percaya diri dan selalu merasa termotivasi dengan diri mereka (Damayanti, 2019; Meynaar *et al.*, 2021; Ahmad *et al.*, 2021). Kejenuhan kerja dapat dikurangi dengan kuatnya keyakinan seseorang bahwa dirinya mampu mengerjakan tugas yang sulit dan menyelesaikannya dengan baik.

H2: *Work engagement* berpengaruh *negative* dan signifikan terhadap Burnout Syndrome pada karyawan

Di saat *organisational climate* meningkat, maka *work engagement* akan mengikutinya. Sehingga, dapat diartikan bahwa terdapat hubungan timbal balik antara *organisational climate* dan *work engagement*. Saat karyawan merasakan dukungan dari iklm organisasi baik dan positif, pada saat itu pula keterikatan dalam kerja akan semakin terbentuk pada diri karyawan dalam keadaan sadar atau tidak sadar. Karyawan akan nyaman dan bersemangat ketika menyelesaikan pekerjaannya (Cainday *et al.*, 2023; Rožman & Štrukelj, 2021). Hasil penelitian mengenai interaksi positif antara *organisational climate* dengan *work engagement*, serta hubungan negatif antara burnout syndrome dengan *work engagement*,

diharapkan dapat menjadi dasar menurunnya *burnout syndrome* yang dipengaruhi *organisational climate* dengan *work engagement* sebagai variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruhnya (Çakar *et al.*, 2022), (Løkken, 2021), (Meynaar *et al.*, 2021).

H3: *Work engagement* memoderasi pengaruh *negative* signifikan *organisational climate* terhadap *burnout syndrome*

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan sumber data primer. Data primer merupakan data yang diberikan kepada pengumpul data secara langsung (Sugiyono, 2013:137). Pada penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh atau sensus di mana semua anggota populasi menjadi sampel sebagai teknik pengambilan sampel Sugiyono, (2013:82- 83), dengan karyawan sebanyak 94 orang. Karakteristik dalam pengambilan sampel ini yaitu seluruh karyawan pada objek perusahaan bergerak dibidang pelayanan kepelabuhan. Teknis analisis data yang digunakan yaitu analisis jalur dengan menggunakan *software* SmartPLS 3, dengan Teknik analisis menggunakan *Partial Least Square* (PLS) sebagai alat analisis, dengan pengujian hipotesis menggunakan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM). Adapun Langkah-langkah yang dilakukan untuk memperoleh hasil penelitian ialah membuat tabulasi hasil kuesioner, merancang model pengukuran (*outer model*), merancang model structural (*inner model*).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

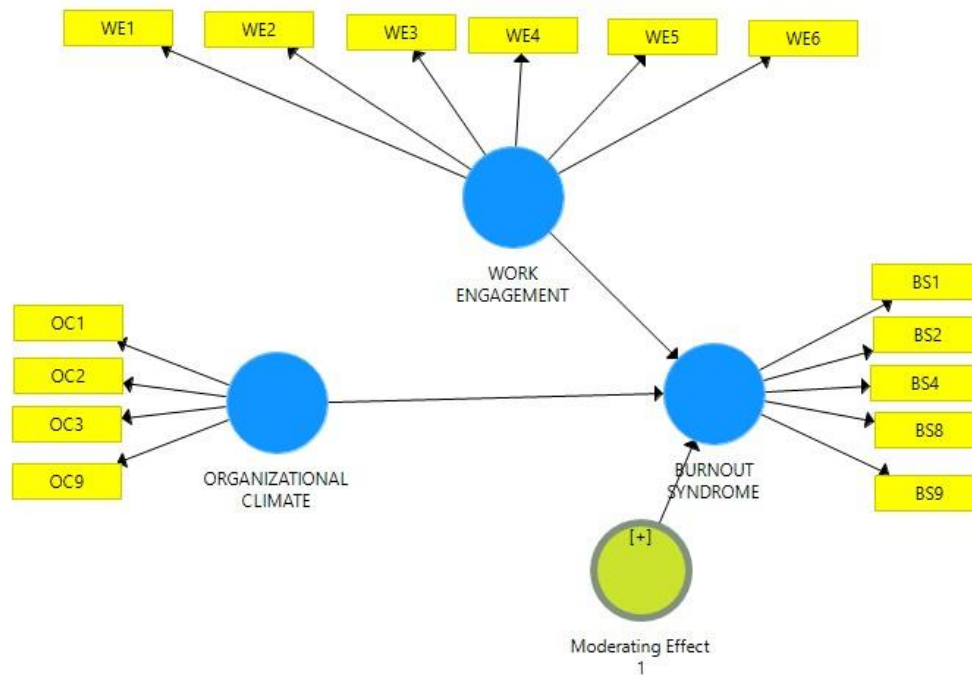
### Analisis Statistik Deskriptif

Penelitian ini mengumpulkan tanggapan dari seluruh karyawan yang ada pada PT. X. Hal ini dilakukan dengan harapan dapat merepresentasikan semua variabel yang diteliti dengan baik dan akurat dari setiap karyawan. Hasil pada variabel *organizational climate* yang memiliki 6 indikator yakni kompetensi manajerial, keseimbangan beban kerja, kejelasan tugas, kekompakan antara rekan kerja, etika, partisipasi, dengan rata rata indikator tertinggi jatuh pada kejelasan tugas pada karyawan, hal ini dapat diartikan karyawan paham betul akan standart kerja yang diharapkan meliputi jumlah, kualitas, dan ketepatan waktu penyelesaian. Indikator terendah adalah etika, namun masih dalam kategori tinggi. Hasil pada variabel *work engagement* yang memiliki 3 indikator yakni antusiasme, dedikasi, penyerapan, dengan rata-rata indikator tertinggi yakni penyerapan atau absorption hal ini mengindikasikan karyawan sangat baik dalam pekerjaan dan percaya akan keberhasilan pengoperasian organisasi.

Hasil pada variabel *burnout syndrome* yang memiliki 3 indikator yakni emotional exhaustion, depersonalisasi, prestasi pribadi karyawan, dengan *emotional exhaustion* menjadi indikator dengan nilai rata-rata tertinggi, namun masih dalam kategori rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan tidak merasa terkuras secara emosional saat bekerja dan tidak merasa pekerjaan menjadi sebuah beban. Selanjutnya rata-rata indikator terendah jatuh pada indikator prestasi pribadi karyawan.

### Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial pada penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Modelling dengan *software* SmartPLS versi 3.0. pemilihan PLS sebagai alat analisis ialah karena SmartPLS dapat melakukan tiga kegiatan analisis data secara bersamaan. Adapun kegiatannya adalah pemeriksaan validitas dan reliabilitas instrument pada *outer model*, dilanjut dengan evaluasi model structural atau *inner model*.



Sumber: Output SmartPLS 3 (Diolah penulis, 2024)

**Gambar 1. UJI MEASUREMENT MODEL**

Berdasarkan uji *measurement model* pada Gambar 1. menunjukkan *outer loading* dimasing-masing item pernyataan telah lebih dari 0,5 yang dinyatakan telah valid. Ketika hasil uji menunjukkan angka *outer loading* dibawah dari 0,5 dianggap tidak valid dan wajib untuk dihapus serta diolah kembali hingga mendapatkan semua hasil uji *measurement model* mendapatkan nilai semua item diatas 0,5 seperti pada Tabel 1.

**Tabel 1.**  
**OUTER MODEL**

Variabel	Pernyataan	Loading Factor	Keterangan
Organisational Climate (X)	OC1	0.813	Valid
	OC2	0.900	Valid
	OC3	0.666	Valid
	OC9	0.588	Valid
Burnout Syndrome (Y)	BS1	0.669	Valid
	BS2	0.812	Valid
	BS4	0.662	Valid
	BS8	0.829	Valid
	BS9	0.770	Valid
Work Engagement (Z)	WE1	0.808	Valid
	WE2	0.719	Valid
	WE3	0.731	Valid
	WE4	0.725	Valid
	WE5	0.665	Valid
	WE6	0.667	Valid

Sumber: Output SmartPLS 3 (Diolah peneliti, 2024)

Suatu penelitian dikatakan reliabel bila mana *cronbach's alpha* dan *composite reliability* memiliki angka diatas 0,70, dalam hal ini *composite reliability* harus lebih besar dari *cronbach's alpha* (Hair et

al., 2019). Pada penelitian ini menunjukkan hasil *cronbach's alpha* pada variabel *organisational climate* sebesar 0.730, sedangkan *burnout syndrome* sebesar 0.808, dan *work engagement* sebesar 0.835. Hasil ini menunjukkan angka perhitungan lebih dari 0.70 dengan demikian semua variabel telah memenuhi *cronbach's alpha* atau memiliki reliabilitas yang kuat seperti pada Tabel 2.

Nilai *composite reliability* dari variabel *organisational climate* sebesar 0.835, sedangkan *burnout syndrome* sebesar 0.866, dan *work engagement* sebesar 0.866, di mana nilai *composite reliability* pada penelitian ini sudah lebih besar dibandingkan dengan nilai *cronbach's alpha*-nya. Dengan demikian model dari variabel ini telah memenuhi standart *cronbach's alpha* atau telah memiliki reliabilitas yang kuat seperti Tabel 2.

Model pengaruh *Organisational Climate* dan *Work Engagement* terhadap *Burnout Syndrome* menghasilkan nilai R Square Adjusted sebesar 0.242 atau 24.2%. Hasil ini dapat dijabarkan bahwa *Organisational Climate* dan *Work Engagement* dapat menjelaskan *Burnout Syndrome* 0.242 sedangkan sisanya 0.758 dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini seperti Tabel 2.

**Tabel 2.**  
**COMPOSITE RELIABILITY, CRONBACH'S ALPHA, R-SQUARE ADJUSTED, RELEVANCE PREDICTIVE**

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	<i>R Square Adjusted</i>	<i>Q<sup>2</sup> (=1-SSE/SSO)</i>
BS	0.808	0.866	0.565	0.242	0.126
OC	0.730	0.835	0.565		
WE	0.835	0.866	0.520		

Sumber: Output SmartPLS 3 (Diolah peneliti, 2024)

Model penelitian ini juga diuji seberapa baik nilai observasinya dengan cara melihat hasil Q<sup>2</sup>. relevansi prediksi dikatakan baik ketika nilai Q<sup>2</sup> lebih dari 0 (Ghozali, 2014:42). hasil penelitian ini memiliki relevansi prediksi yang baik di mana nilai Q<sup>2</sup> > 0 yakni 0.126 dengan kategori baik seperti pada Tabel 2.

### Uji Kausalitas

Uji *inner model* terakhir yakni uji kausalitas yang digunakan untuk menganalisis hubungan yang timbul antara nilai konstruk yang telah dibuat dan nilai signifikansi yang ada pada tabel uji pengaruh antar variabel sebagaimana tersaji dalam tabel 3. Hipotesis pada penelitian dapat dikatakan diterima apabila memenuhi syarat nilai *T-statistic* lebih besar dari nilai T tabel sebesar 1.986(alpha 5%) dan nilai *P-value* dibawah ambang batas yakni 5% atau 0.050. Selain itu, untuk menentukan arah pengaruh dapat dilihat dari original sample yang dihasilkan.

Hasil dari nilai *original sampel* dan *t-statistics* dari pengaruh *Organisational Climate* terhadap burnout syndrome adalah negative namun tidak signifikan. Hal ini dapat terjadi ketika *original sampel* menunjukkan nilai yang negative, namun pada *t-statistics* tidak mencapai angka 1,96. Temuan ini dapat dijabarkan bahwa semakin tingginya *Organisational Climate* pada organisasi tidak dapat memengaruhi tinggi rendahnya burnout syndrome pada karyawan. Maka dengan demikian H1 ditolak.

Hasil dari nilai *original sampel* dan *t-statistics* dari pengaruh *Work Engagement* terhadap Burnout Syndrome adalah negatif dan signifikan. Hal ini dapat terjadi ketika *original sampel* menunjukkan nilai yang negative, dan *t-statistics* lebih besar dari angka 1,96. Temuan ini dapat dijabarkan bahwa semakin tingginya *Work Engagement* pada organisasi dapat menurunkan burnout syndrome pada karyawan. Maka dengan demikian H2 diterima.

Hasil analisis pengaruh langsung *Organisational Climate* terhadap *Burnout Syndrome* dengan *Work Engagement* yang berperan sebagai variabel moderasi adalah negative dan signifikan. Besar nilai *T-Statistics* moderasi *Work Engagement* pada pengaruh *Organisational Climate* menunjukkan nilai  $2.635 \geq 1.986$ , hal ini mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan moderasi *Work Engagement* pada pengaruh *Organisational Climate*. Sementara itu nilai koefisien estimasi yaitu  $-0.228$ , di mana koefisien ini mengindikasikan hubungan yang negatif. Lebih tepatnya *Work Engagement* berhasil memoderasi pengaruh *Organisational Climate* terhadap *Burnout Syndrome*, sehingga peran *Work Engagement* dapat membantu *Organisational Climate* menurunkan *Burnout Syndrome* yang dialami karyawan seperti pada tabel 3.

**Tabel 3.**  
**UJI PENGARUH ANTAR VARIABEL**

	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
<b>Moderating Effect 1 -&gt; BS</b>	-0.228	2.635	0.009	$\geq 1,96$ (Signifikan negatif)
<b>OC -&gt; BS</b>	-0.163	1.502	0.134	$< 1,96$ (Tidak Signifikan)
<b>WE -&gt; BS</b>	-0.247	2.282	0.023	$\geq 1,96$ (Signifikan negatif)

Sumber: Output SmartPLS 3 (Diolah peneliti, 2024)

#### ***Organisational Climate terhadap Burnout Syndrome***

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan hasil bahwa *organisational climate* tidak signifikan memengaruhi *Burnout Syndrome*. Hasil ini diperkuat dengan penilitaian yang pernah dijalankan oleh Asnawati *et al.*, (2021), Marpaung *et al.*, (2020) dan Eric D. *et al.*, (2023) di mana *organisational climate* yang baik dapat memberikan kenyamanan terhadap karyawan, semangat saat bekerja dan tentu saja dapat mengurangi kelelahan yang dirasakan karyawan, namun tidak mencapai derajat signifikan. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitiannya di mana nilai estimasi menunjukkan angka negative dengan *P value* yang melampaui ambang batas wajar. Kondisi ini dapat terjadi pada setiap penelitian di mana perbedaan obyek, *sample*, karakteristik dan faktor-faktor penyerta lainnya yang membuat hasil hipotesis ditolak.

Rata-rata nilai indikator dari *organisational climate* yakni etika menunjukkan kategori tinggi. Kategori tersebut mengindikasikan bahwa perusahaan menerapkan kode etis pada setiap kegiatan perusahaan serta karyawan selalu berusaha mengimplementasikan kode etis tersebut dengan baik pada setiap kegiatan mereka. Hal ini menunjukkan iklim organisasi hangat dan nyaman untuk karyawan. Kode etik yang berkembang baik ini belum mampu untuk menurunkan tingkat emosional karyawan saat menyelesaikan pekerjaannya. Rata-rata indikator selanjutnya yakni kejelasan tugas memiliki kategori tinggi. Hal tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan paham betul akan semua pekerjaan mereka, tidak menjadikan pekerjaan tersebut rancu karena ketidakpahaman karyawan. Karyawan paham dengan tingkat kinerja yang diharapkan meliputi jumlah, kualitas, serta ketepatan waktu penyelesaian. Tingkat pemahaman karyawan mengenai tugas belum mampu secara signifikan menurunkan ketidaksukaan karyawan terhadap pekerjaan mereka yang tidak menarik. Rata-rata indikator *organisational climate* terakhir yakni kekompakan antar rekan kerja dengan katategori tinggi. Kekompakan yang terjalin antar rekan kerja mengindikasikan bahwa ketika karyawan bertukar pendapat pada sebuah forum, pendapat yang mereka suarakan kurang lebih akan seragam. Selain itu, hal ini juga mengindikasikan bahwa komunikasi atau *transfer* informasi dengan karyawan terjalin baik sehingga meminimalisir adanya miskomunikasi yang menimbulkan emosi. Namun, dengan tingginya kategori nilai hasil perhitungan variabel kekompakan antar rekan kerja ini belum mampu secara signifikan menurunkan sikap sinis atau penarikan diri karyawan pada saat mereka bekerja.

#### ***Work Engagement Terhadap Burnout Syndrome***

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwasanya *work engagement* berpengaruh secara negatif terhadap *burnout syndrome*. Dapat diartikan bahwa saat *work engagement*



karyawan terbentuk dengan baik, maka dapat memerangi atau menurunkan *burnout syndrome* secara signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad *et al.*, (2021) di mana tingginya tingkat keterlibatan kerja dapat menurunkan tingkat kelelahan dikalangan pekerja daerah penang. Pendapat lain yang sejalan dengan penelitian ini ialah penelitian dari (Damayanti, 2019; Darydzaky & Desiana, 2023; Meynaar *et al.*, 2021) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi dengan pekerjaannya cenderung bekerja dengan senang hati dan lebih berkonsentrasi, karakteristik ini dapat mengurangi dampak syndrome kelelahan.

Rata-rata indikator antusiasme menghasilkan kategori tinggi, dengan indikasi karyawan bekerja dengan senang hati dan penuh semangat melakukan pekerjaannya. Secara tidak langsung karyawan dengan senang hati dan tanpa paksaan membantu mengembangkan organisasi dengan memberi inovasi dan mencurahkan seluruh pikirannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Kedua, yakni dedikasi karyawan yang tergolong tinggi dengan Kondisi ini muncul ketika karyawan memiliki dedikasi, kepercayaan diri, dan kepercayaan antar sesama yang tinggi dalam pengembangan organisasi dan pemenuhan standart kualitas pekerjaan maka mereka merasa beban pekerjaan menjadi suatu hal yang menarik untuk diselesaikan, mereka akan lebih ramah terhadap rekan kerja saat menyelesaikan pekerjaan. Tentu saja kondisi seperti ini dapat dengan signifikan menurunkan syndrome kelelahan pada karyawan. Rata-rata indikator terakhir *work engagement* ialah penyerapan dengan nilai kategori tinggi. Hasil ini menandakan bahwa karyawan memiliki motivasi tinggi dalam pekerjaan mereka. Mereka percaya akan pengoperasian organisasi yang bersama-sama mereka jalankan, sehingga mendorong kepercayaan diri mereka dalam melakukan pekerjaan dengan saat baik dan mencapai hasil bisnis yang sukses.

### ***Organisational Climate* terhadap *Burnout Syndrome* dengan *Work Engagement* sebagai Variabel Moderasi**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwasanya *work engagement* berperan sebagai variabel moderasi pada pengaruh *organisational climate* terhadap *burnout syndrome*. Hasil penelitian ini, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aziz (2022), Abun *et al.* (2021), dan Cainday *et al.* (2023) menyatakan bahwa *organisational climate* berpengaruh positif terhadap *work engagement* begitu pula sebaliknya. Ketika iklim organisasi yang dijalankan baik dan hangat tentu saja akan membuat karyawan nyaman dan betah saat bekerja, hal ini akan menimbulkan keterikatan kerja. Sehingga ketika *work engagement* berperan sebagai variabel moderasi, maka akan semakin memperkuat *organisational climate*.

Tuntutan pekerjaan yang diberikan tidak membuat mereka marah, gelisah, dan sentimen terhadap karyawan lain, sebaliknya mereka merasa menikmati tuntutan pekerjaan yang ada. Selain itu, tugas kerja yang diberikan tidak membuat mereka merasa lelah ketika bangun di pagi hari untuk mulai rutinitas kerja kembali, hal ini sejalan dengan mereka yang merasa pekerjaan dapat mereka selesaikan dengan baik dan percaya terhadap pengoperasian organisasi. Namun, dari hasil wawancara terdapat satu karyawan yang merasakan emosionalnya terkuras saat bekerja. Sebagai bentuk penyeimbangan diri dengan tuntutan pekerjaan, karyawan tidak sampai memunculkan sikap sinis dan kecenderungan menarik diri. Hal ini dapat terjadi dikarenakan hubungan mereka dengan rekan kerja terjalin baik sehingga teman bukan dianggap sebagai penghambat penyelesaian kerja, melainkan rekan yang bersama-sama mengembangkan organisasi dengan menciptakan inovasi bersama. Karyawan menganggap pekerjaan mereka sebagai sebuah kegiatan yang menarik untuk dikerjakan, serta sebagian besar karyawan tidak merasakan adanya penurunan prestasi dari kinerja mereka selama ini. Karyawan tidak merasakan stress yang berarti ketika bekerja sepanjang hari dengan orang lain, hal ini menunjukkan bahwa dedikasi dalam diri karyawan telah terbentuk dengan baik.

## **KESIMPULAN**

*Organisational Climate* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Burnout Syndrome*, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi pada perusahaan tidak dapat memengaruhi *syndrome* kelelahan pada karyawannya. Sedangkan, *Work Engagement* berpengaruh signifikan negatif terhadap *burnout syndrome*, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keterikatan kerja yang muncul pada diri karyawan

terhadap pekerjaannya akan semakin menurunkan efek buruk *burnout syndrome* pada kalangan karyawan. Selanjutnya, *Work Engagement* mampu moderasi pengaruh *Organisational Climate* terhadap *Burnout Syndrome* secara signifikan negatif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Work Engagement* yang ada akan semakin menurunkan pengaruh antar dua variabel. Pada penelitian selanjutnya hendaknya dapat memperluas pengambilan populasi dan sampel mengingat jumlah *sample* penelitian ini tidak dapat mengambil semua populasi. Selanjutnya, penelitian ini hendaknya dapat dilakukan di Perusahaan lain, selain Perusahaan jasa kepelabuhan. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain seperti *Workload*, *Family Conflict*, dan *Leadership* serta hubungannya sehingga dapat semakin menurunkan *Burnout Syndrome*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abun, D., Menor, R. I., Catabagan, N. C., Magallanes, T., & Ranay, F. B. (2021). Organisational climate and work engagement of employees of divine word colleges in Ilocos Region, Philippines. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 10(1), 107–121. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i1.1017>
- Ahmad, J., Siti Saffardin, F., & Teoh, K. B. (2021). Do Job Demands-Resources Model Affect Burnout among Penang Preschool Teachers. *Asia Proceedings of Social Sciences*, 7(1), 60–63. <https://doi.org/10.31580/apss.v7i1.1767>
- Kuok, A. (2022). Emotional Intelligence, Work Satisfaction, and Affective Commitment: An Occupational Health Study of Social Workers. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 38(3) 223-230. [https://journals.copmadrid.org/jwop/files/1576\\_5962\\_rpto\\_38\\_3\\_0223.pdf](https://journals.copmadrid.org/jwop/files/1576_5962_rpto_38_3_0223.pdf)
- Asnawati, P. W., Suryatni, M., & Nurmayanti, S. (2021). The Influence Of Organisational Climate And Job Demands On Role Stress And Burnout At Criminal Detective Directorate Of West Nusa Tenggara Region Police. *International Journal of Innovative Science, Engineering & Technology* 8(5), 555–566.
- Assa, A. F. (2022). Dampak Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Burnout Syndrome Pada Karyawan Pt. Sinergi Integra Services. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 436–451. <https://doi.org/10.31955/mea.v6i3.2454>
- Aziz, M. S. (2022). The Influence of Transformational Leadership and Organisational Climate on Proactive Behavior with Work Engagement as a Mediator for Employees of Islamic Banking in Padang City. *Advances in Economics, Business and Management Research* 222, 429–435.
- Babatope, V. O., Okoye, J., Adekunle, I. A., & Fejoh, J. (2023). Work burnout and organisational commitment of medical professionals. *Future Business Journal*, 9(44), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s43093-023-00219-y>
- Cainday, M. R. L., Chan, F. A. O., & Bestuer, G. M. (2023). Relationship of Personality Traits and Organisational Climate on Work Engagement Among Higher Education Personnel in the Philippines. *International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research*, 4(9), 3123–3133. <https://doi.org/10.11594/ijmaber.04.09.06>
- Çakar, S., Özyer, K., & Azizoğlu, O. (2022). The Mediating Role of Emotional Labor in The Impact of Organisational Climate on Burnout. *Journal Of Organisational Behavior Research*, 6(2), 161–173. <https://doi.org/10.51847/okrklsmvvy>
- Damayanti, N. N. S. R. (2019). The Effect of Work Engagement and Self-Efficacy on Job Burnout of Credit Analyst. *International Journal of Applied Business and International Management*, 4(3), 113–120. <https://doi.org/10.32535/ijabim.v4i3.689>

Agustin Ayu Wardani & Agus Frianto. Mampukah *Work Engagement* Memoderasi Pengaruh *Organizational Climate* terhadap *Burnout Syndrome* pada Karyawan Perusahaan Jasa Kepelabuhan?

- Darydzaky, A. N., & Desiana, P. M. (2023). The Mediating Effect of Sleep Quality and Burnout Toward Work Engagement among Healthcare Worker. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*, 16(1), 179–195. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v16i1.41036>
- Dinibutun, S. R., Kuzey, C., & Dinc, M. S. (2020). The Effect of Organisational Climate on Faculty Burnout at State and Private Universities: A Comparative Analysis. *SAGE Open*, 10(4) 1-19. <https://doi.org/10.1177/2158244020979175>
- Elida. *et al.* (2023). Relationship Between Organisational Climate And Burnout Syndrome At The Fire Station In Guaranda CantonA Case Study. *Remittances Review*. 8(4), 1375-1786. <https://doi.org/https://doi.org/10.33182/84.96>
- Eric D., T., Hylton, H. M., Karen, J. R., Hasse, Z., & Michael, j. H. (2023). *Moral Distress, Organisational Climate, and the Risk of Burnout Among Phisician Assistents in Oncology*. *Americam Society of Clinical Oncology*, 19(5) 639-649. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36780593/>
- Firdaus, A., Sakinah, S., & Anisah, A. (2021). Burnout Syndrome dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 257. <https://doi.org/10.33087/eksis.v12i2.277>
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan PARTIAL LEAST SQUARE (PLS)* (4th ed.). @2014 Badan Penerbit-Undip.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Jeung, D. Y., & Chang, S. J. (2021). Moderating Effects of *Organisational Climate* on The Relationship Between Emotional Labor and Burnout Among Korean Firefighters. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(3), 1–12. <https://doi.org/10.3390/ijerph18030914>
- Junça-Silva, A., & Freire, M. (2022). The Role of *Organisational Climate*, and Work–Family Conflict in Burnout: The Case of Teachers [El Rol del Clima Organizacional y el Conflicto Trabajo-Familia en el Burnout: El Caso de los Docentes]. *Sustainability*, 14(21), 13871. <https://doi.org/10.3390/su142113871>
- Koharuddin, M., Balwi, M., Yee, W., Thukiman, K., & Haziqah, A. (2021). *The Relationship Between Workload and Burnout Among The Medical Staff In Hospital* . *Sains Humanika*, 13(2-2). <https://doi.org/10.11113/sh.v13n2-2.1891>
- Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C., & Lin, C. C. (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *SAGE Open*, 10(1) 1-11. <https://doi.org/10.1177/2158244019899085>
- Mäkiniemi, J. P., Ahola, S., Nuutinen, S., Laitinen, J., & Oksanen, T. (2020). Factors associated with job burnout, job satisfaction and work engagement among entrepreneurs. A systematic qualitative review. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 33(2), 219–247. <https://doi.org/10.1080/08276331.2020.1764735>
- Marpaung, F. V., Wiroko, E. P., & Wicaksana, S. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Burnout Pada Perawat Rumah Sakit Di Lebak Dalam Masa Covid-19. *JIVA : Journal of Behavior and Mental Health*, 1(2), 46–54. <https://doi.org/10.30984/jiva.v1i2.1390>

- Masanja, N. M., & Mwasongwe, L. (2021). The Role of Organisational Climate on Managing Employees Burnout: A Case of NSSF Arusha Branch. *International Journal Of Innovation In Education And Business (Ijieb)*, 3(1), 11-22
- Meynaar, I. A., Ottens, T., Zegers, M., van Mol, M. M. C., & van der Horst, I. C. C. (2021). Burnout, Resilience and Work Engagement among Dutch Intensivists in The Aftermath of The COVID-19 Crisis: A Nationwide Survey. *Journal of Critical Care*, 62, 1–5. <https://doi.org/10.1016/j.jcrc.2020.11.010>
- Pamungkas, M & Rozamuri, A. (2022). *The Effect of Workload and Job Insecurity on Work Burnout of PT Pertamina MOR II Palembang Employees*. Pertamina University 3, 1-10. <https://doi.org/https://eudl.eu/pdf/10.4108/eai.31-3-2022.2320689>
- Prasetya, K., Soetjipto, B., & Sopiah. (2023). Burnout as Mediateer of The Influence of *Organisational Support and Family Support on Job Stress at KSPPS Tunas Artha Mandiri*. *Economics and Business Journal (ECBIS)*, 1(4), 293–304. <https://doi.org/10.47353/ecbis.v1i4.33>
- Ross, J., Strevel, H., & Javadizadeh, B. (2021). Don't Stop Believin': The Journey to Entrepreneurial Burnout and Back Again. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 33(5), 559–582. <https://doi.org/10.1080/08276331.2020.1717897>
- Rožman, M., & Štrukelj, T. (2021). Organisational Climate Components and Their Impact on Work Engagement of Employees in Medium-Sized Organisations. *Economic Research-Ekonomika Istrazivanja* , 34(1), 775–806. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1804967>
- Silaen, J., Kusumapradja, R., & Mutiara, R. (2023). *Leadership , Organisational Climate and Maturity Levels of Patient Safety Culture on Nurses Work Engagement*. *International Journal of Nursing and Health Services*, 6(1), 49–54. <https://doi.org/10.35654/ijnhs.v6i1.713>
- Sipayung, F., Ginting, L., & Sibarani, M. L. L. (2021). Organisational Design, Organisational Climate and Burnouts in Health Services Companies. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. *Www.Ijicc.Net*, 15(3), 2021. [www.ijicc.net](http://www.ijicc.net)
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RD by Prof. Dr. Sugiyono. In *Jurnal Hikmah* (Vol. 19, Issue 1, p. 42).
- Syara, S., & Syah, T. Y. R. (2022). The Effect of Proactive Personality, Work-Life Balance and Work Engagement on Turnover Intention. *Asia Pacific Management and Business Application*, 010(03), 331–344. <https://doi.org/10.21776/ub.apmba.2022.010.03.7>
- Zanabasar, A & Jigjiddorf, S. (2022). *Relationships between mental workload, job burnout dan organisational comittment.pdf* 132, (1-11). Innovative Economic Symposium . <https://doi.org/https://doi.org/10.1051/shsconf/202213201003>