

## PENGARUH DISIPLIN KERJA, BURNOUT DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. PANGAN JAYA

Ainun Salsah Billah

salsabilah.chaca20@gmail.com

Aniek Wahyuati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*Human resource are one of the most important indicators for a company in achieving its objectives. However, the indicator still becomes the main focus in order to maintain the company's continuity. Therefore, this research aimed to find out the effect of work discipline, burnout and organization culture on employees performance. The population was employees of CV. Pangan Jaya. The research was quantitative. Moreover, the data collection technique used saturate sampling in which the sample was all members of the population. In liner with that, there were 55 respondents as the sample. Furthermore, the instrument in data collection technique used questionnaires which were distributed to the respondents. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS 23. Based on the classical assumption test, there was no deviate variable. Meanwhile, from the hypothesis test it showed work discipline had a positive and significant effect on employees performance. On the other hand, burnout had a negative and significant effect on employees performance. In contrast, organization culture had a positive and significant effect on employees performance of CV Pangan Jaya.*

**Keywords:** *work dicipline, burnout organization culture, employees performance.*

### ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu indikator yang penting dalam suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun, saat ini masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan utama bagi perusahaan untuk dapat mempertahankan keberlangsungan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, burnout dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan CV. Pangan Jaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan sampel jenuh yang merupakan teknik pengambilan sampel yang seluruh anggota populasinya digunakan sebagai sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 23. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik tidak ditemukan variabel yang menyimpang. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pangan Jaya. Burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pangan Jaya. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pangan Jaya.

**Kata Kunci:** disiplin kerja, burnout, budaya organisasi, kinerja karyawan.

### PENDAHULUAN

Persaingan dunia usaha pada saat ini semakin tinggi. Perusahaan dituntut untuk mampu bertahan dan mengembangkan usahanya, hal ini membuat perusahaan harus mampu mengelola perusahaannya dengan baik. Tantangan yang dihadapi manajemen saat ini yang paling serius adalah untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan yang sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu indikator yang penting dalam suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun, saat ini masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan utama bagi perusahaan untuk dapat mempertahankan keberlangsungan perusahaan. Untuk mengatasi masalah mengenai sumber daya manusia,

perusahaan perlu mengarahkan karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan.

CV. Pangan Jaya adalah perusahaan yang bergerak dibidang food and beverage yang berdomisili di Surabaya. CV. Pangan Jaya menjadi salah satu perusahaan yang menjual bahan dan perlengkapan kue. Untuk mewujudkan tujuan dan menapai target perusahaan, maka saat ini CV. Pangan Jaya fokus memperbaiki kinerja karyawannya, sebab keselarasan antar karyawan dapat menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Namun, dalam melakukan penjualannya CV. Pangan Jaya saat ini dihadapkan dengan beberapa permasalahan internal dalam perusahaan, hal ini dapat menghambat proses kemajuan perusahaan dalam mengembangkan usahanya. Salah satu permasalahan yang terjadi yaitu kurang disiplinnya karyawan CV. Pangan Jaya dalam kurun waktu 6 (enam) bulan terakhir yang dapat dilihat pada Tabel 1:

**Tabel 1**  
**Absensi Karyawan CV. Pangan Jaya tahun 2020**

Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Januari	55	4	-	2	3
Februari	55	3	2	1	4
Maret	55	2	-	4	0
April	55	5	-	2	4
Mei	55	5	-	0	5
Juni	55	4	1	1	6
Juli	55	4	-	2	3
Agustus	55	2	-	1	4
September	55	3	-	4	0
Oktober	55	6	1	2	4
November	55	6	-	0	5
Desember	55	4	-	1	6

Sumber: SDM CV. Pangan Jaya

Pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa masih ada karyawan yang datang terlambat hal tersebut dapat mempengaruhi kegiatan operasional perusahaan dan menurunnya kinerja karyawan. Selain itu, adanya kejenuhan yang dirasakan karyawan serta kurangnya budaya organisasi yang dimiliki karyawan dapat menjadi permasalahan yang dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan. Kesuksesan suatu perusahaan dapat diukur dari kinerja karyawannya. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan strategi yang tepat agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016:182). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah antara lain kompensasi yang diterima, kedisiplinan, motivasi, beban kerja, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, pelatihan, pengembangan karier, lingkungan kerja yang mendukung, budaya kerja, sikap kerja, beban kerja, *burnout* kerja, kepuasan kerja, dan lain-lain (Robbins dan Judge, 2017:54).

Karyawan yang memahami dan mematuhi aturan-aturan yang berlaku dalam organisasi tempat ia bekerja adalah karyawan yang disiplin. Disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk menghayati segala ketentuan, norma, hukum, atau tata tertib yang berlaku sehingga para karyawan secara sadar akan melaksanakan dan mentaatinya. Disiplin merupakan tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan. Namun, kenyataannya masih banyak karyawan yang menunda pekerjaannya, terlambat saat masuk kantor, keluar kantor pada jam kerja. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Sularmi dan Apriyanti (2019) serta Mahendra dan Mujiati (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Sanjaya dan Prijati (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja

tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya *gap research* mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kejenuhan kerja (*burnout*) sering dialami individu yang bekerja saat harus melayani orang banyak. Burnout merupakan suatu keadaan psikologis yang mungkin dialami oleh pekerja yang berpengalaman setelah bekerja untuk suatu periode tertentu (Togia, 2015). Burnout dapat menyebabkan pekerja memiliki kelelahan mental, kehilangan komitmen dan penurunan motivasi seiring waktu. Karyawan yang merasakan burnout maka dia akan mengalami pengurangan kepuasan kerja, kinerja yang memburuk serta produktivitas yang menurun.

Penelitian yang dilakukan sebelumnya Almadudi (2019) serta Mahendra dan Mujiati (2015) yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Lisan (2020) menyatakan bahwa *burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya *gap research* mengenai pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi yang tidak sesuai dengan pribadi setiap karyawan tentunya dapat mempengaruhi budaya organisasi yang sudah dijalankan oleh perusahaan. Budaya organisasi berkaitan erat dengan peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Semakin baik budaya organisasi maka semakin besar dorongan karyawan untuk maju bersama dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap efektifitas perusahaan, terutama pada perusahaan yang mempunyai budaya yang sesuai dengan strategi dan dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Penelitian yang dilakukan sebelumnya Lisan (2021) serta Sularmi dan Apriyanti (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Sinaga (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya *gap research* mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diurai diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: (1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Pangan Jaya?; (2) Apakah *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Pangan Jaya?; (3) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Pangan Jaya?, sedangkan tujuan penelitian adalah: (1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Pangan Jaya; (2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Pangan Jaya; (3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Pangan Jaya.

## TINJAUAN TEORITIS

### Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:9) kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*), baik secara kualitatif maupun kuantitatif, yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas kedinasannya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Jika kinerja karyawan sesuai dengan sistem yang ada di perusahaan maka tujuan perusahaan akan tercapai, tetapi sebaliknya jika kinerja karyawan buruk maka akan menghambat proses yang ada dalam sistem perusahaan. 'bisnis karena itu akan memiliki dampak negatif pada bisnis.

### Disiplin Kerja

Karyawan yang memahami dan mematuhi aturan-aturan yang berlaku dalam organisasi tempat ia bekerja adalah karyawan yang disiplin. Menurut Sutrisno (2019:89) disiplin kerja adalah sebagai perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Seseorang yang melakukan interaksi dengan lainnya tidak atas kemauan sendiri, melainkan mereka dibatasi oleh aturan – aturan

tertentu. Hal ini berarti, aturan – aturan yang ditentukan oleh organisasi atau perusahaan kepada para karyawannya dalam pelaksanaan kerja bertujuan sebagai suatu standar kerja yang akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

### ***Burnout***

Maharani dan Triyoga (2012) menyatakan *burnout* merupakan gejala kelelahan emosional yang disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan, yang sering dialami individu yang bekerja pada situasi dimana ia harus melayani kebutuhan orang banyak. Dalam dunia kerja, *burnout* merupakan istilah yang digunakan berkaitan dengan stres kerja. Konsepsi dan bahasan-bahasan yang dilakukan oleh para ahli mengenai *burnout*, tidak satupun yang tidak dikaitkan dengan lingkungan kerja dan jenis pekerjaan. *Burnout* ialah suatu situasi dimana karyawan menderita kelelahan kronis, kebosanan, depresi, dan menarik diri dari pekerjaan.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi pada hakikatnya, memiliki nilai yang baik bagi kemajuan suatu organisasi. Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal. Budaya organisasi merupakan nilai atau norma perilaku yang dipahami dan diterima bersama oleh anggota organisasi sebagai aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi (Chaerudin, 2019:193). Dalam pemahaman budaya organisasi harus di anut dan dibawa oleh seluruh karyawan perusahaan, sehingga budaya organisasi dapat menjadi kebiasaan yang akan dilakukan.

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja dari karyawan. Tingkat kedisiplinan yang tinggi akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang ditentukan dan akan meminimalisir keterlambatan pengumpulan tugas. Keterkaitan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dikemukakan oleh Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:96) yaitu semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai. Hal ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sularmi dan Apriyanti (2019) serta Mahendra dan Mujiati (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pada penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub>: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan**

Kejenuhan kerja (*burnout*) merupakan suatu masalah yang dapat menyebabkan seseorang mencoba mencapai suatu tujuan yang tidak realistis dan pada akhirnya mereka kehabisan energi dan perasaan tentang dirinya dan orang-orang disekitarnya. Akibat dari kejenuhan kerja itu sendiri dapat muncul dalam bentuk berkurangnya kepuasan kerja, memburuknya kinerja, dan produktivitas yang rendah. Karyawan atau pegawai yang merasa jenuh terhadap suatu pekerjaan yang rutin dan sederhana akan berakibat karyawan tersebut melakukan kesalahan, lamban dalam bekerja, dan cenderung bercakap– cakap dalam bekerja. Hal ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Almadudi (2019) serta Mahendra dan Mujiati (2015) yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pada penelitian ini adalah:

H<sub>2</sub>: *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

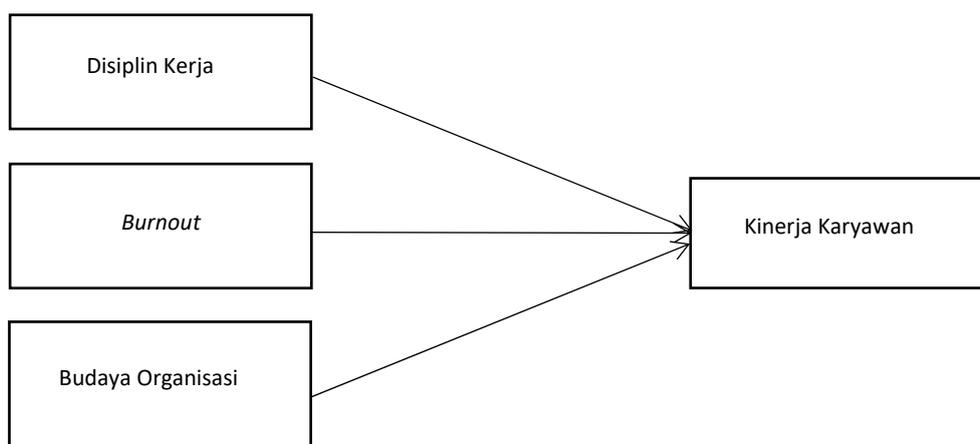
Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi yang

membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain dan menjadi dasar karyawan untuk berperilaku dan sikap karyawan ketika bekerja (Robbins dan Judge, 2017:33). Budaya akan mempengaruhi sejauh mana anggota organisasi dalam mencapai tujuan, oleh karena itu budaya organisasi menjadi faktor yang berpengaruh dalam membentuk dan memberi arti kepada anggota organisasi untuk bertindak dan berperilaku. Budaya yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan dan mengerjakan tugas-tugasnya lebih baik. Hal ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lisan (2021) serta Sularmi dan Apriyanti (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pada penelitian ini adalah:

H<sub>3</sub>: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Rerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah serta tujuan penelitian yang telah dikemukakan, maka rerangka konseptual yang digambarkan pada penelitian ini adalah:



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

### METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Jenis penelitian dalam penulisan ini yaitu kasual komparatif (*casual comparative research*). Kasual komparatif merupakan penelitian yang meneliti hubungan sebab dan akibat pada dua variabel atau lebih. Penelitian ini menjelaskan hubungan kausal dari mana variabel independen diturunkan dan kesimpulan secara keseluruhan. Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui hubungan antara disiplin kerja, burnout dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Pangan Jaya. Melalui penelitian ini akan dibangun sebuah teori yang dapat digunakan untuk menjelaskan, memprediksi dan mengontrol gejala. Menurut Sugiyono (2017:117) populasi merupakan wilayah generalisasi, yang terdiri dari: objek atau entitas dengan ciri dan karakteristik tertentu, yang ditentukan oleh peneliti untuk penelitian dan penarikan kesimpulan selanjutnya. Definisi objek sangat penting dalam penelitian karena objek penelitian digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data dan kemudian untuk menguji hipotesis yang dikembangkan oleh peneliti atas dasar seluruh populasi yang diamati. Populasi yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Pangan Jaya.

#### Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan harus bersifat representatif (Sugiyono, 2017:149). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (*sensus*). Sugiyono (2017:68) menjelaskan bahwa sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang seluruh anggota populasinya digunakan

sebagai sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 responden.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data subjek (*self-report* data). Data subjek merupakan jenis data yang berupa opini, sikap, pengalaman dan karakteristik dari responden. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2017:137) data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari hasil wawancara, observasi, dan kuisioner yang disebarkan kepada sejumlah sampel responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi yang dalam penelitian. Data primer yang dimaksud dalam penulisan ini merupakan karakteristik dan pendapat yang diberikan langsung dari karyawan CV. Pangan Jaya sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2017:142). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang lebih efisien jika peneliti telah memahami variabel yang akan diteliti dan tahu tanggapan dari responden. Untuk mengukur hasil tanggapan responden maka peneliti ini diperlukan skala, yaitu skala *likert*. Model pernyataan dalam kuesioner ini terdapat jawaban yang menentukan respon dari responden sehingga responden hanya dapat memilih jawaban yang sesuai dengan tanggapan yang telah disediakan oleh peneliti.

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

Menurut Sugiyono (2017:38) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian dapat diambil kesimpulan. Dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan yaitu variabel independen dan variabel dependen. Adapun yang menjadi variabel independen adalah disiplin kerja, *burnout* dan budaya organisasi, sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan. Adapun yang menjadi variabel operasional dalam penelitian ini adalah:

#### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil keberhasilan karyawan CV. Pangan Jaya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standart yang ditetapkan. Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016:75) adalah sebagai berikut: a) Kualitas kerja; b) Kuantitas kerja; c) Tanggung jawab; d) Kerjasama; e) Inisiatif.

#### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan perilaku karyawan karyawan CV. Pangan Jaya untuk menjadi individu yang bertanggung jawab dalam mematuhi peraturan lingkungan perusahaan. Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2016:194) yaitu: a) Tingkat absensi; b) Mematuhi peraturan instansi; c) Penggunaan waktu secara efektif; d) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas.

#### **Burnout**

*Burnout* merupakan gejala kelelahan emosional karyawan yang disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan yang ada pada CV. Pangan Jaya. Menurut Maslach (2003) indikator untuk mengukur *burnout* adalah: a) *Emotional exhaustion* atau kelelahan emosional; b) *Depersonalization* atau depersonalisasi; c) *Reduced personal accomplishment* atau penurunan prestasi.

#### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan sebuah entitas yang melekat dan di anut bersama oleh

orang-orang yang ada di dalam CV. Pangan Jaya serta mampu menjadi pembeda dari organisasi yang lain. Indikator budaya organisasi menurut Robbins dan Judge (2017:512) adalah sebagai berikut: a) Inovasi dan pengambilan resiko (*Innovation and risk taking*); b) Perhatian secara mendetail (*Attention to detail*); c) Berorientasi pada hasil (*Outcome orientation*); d) Berorientasi pada manusia (*People orientation*); e) Berorientasi pada tim (*Team orientation*); f) Agresifitas (*Aggressiveness*); g) Stabilitas (*Stability*).

## Uji Instrumen

### Uji Validitas

Validitas merupakan ukuran ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017:12). Tujuan uji validitas adalah apakah variabel atau pernyataan yang diajukan kepada responden telah mewakili segala informasi yang harus diukur. Pengujian validitas yang digunakan adalah Korelasi Pearson sebesar 0,05. Dasar pengambilan keputusan uji validitas menurut Ghozali (2016:53) yaitu jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan instrumen, sehingga kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, dan tidak boleh ada kesamaan responden. Pengujian reliabilitas di penelitian ini hanya dilakukan sekali saja (*one shot*). Pengukurannya hanya dilakukan sekali dan hasilnya akan dibandingkan dengan pernyataan lain atau untuk mengukur korelasi antar jawaban dari setiap pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas yang dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha (a)* Menurut Ghozali (2016:43), suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha (a) > 0,70*.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis data yang digunakan oleh peneliti untuk menentukan bagaimana keadaan (naik atau turunnya) variabel dependen, apabila variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya. Regresi linier berganda dalam penelitian ini menguji pengaruh antara disiplin kerja, *burnout* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:  $KK = \alpha + \beta_1DK + \beta_2BT + \beta_3BO + e$

Keterangan :

- $\alpha$  : Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  : Koefesien Regresi
- KK : Kinerja Karyawan
- DK : Disiplin Kerja
- BT : *Burnout*
- BO : Budaya Organisasi
- e : *Standart error*

### Uji Asumsi Klasik Uji

#### Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan analisis grafik. Analisis grafik yang andal untuk menguji normalitas data adalah dengan melihat histogram dan normal probability plot. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian normalitas menggunakan probability plot menurut Ghozali (2016: 156) yaitu jika titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis

diagonal maka pola distribusi dikatakan normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*. Kriteria pengambilan keputusan penggunaan nilai *tolerance* dan VIF tersebut menurut Ghozali (2016: 104) yaitu: Jika nilai *tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak ada multikoleniaritas di antara variabel independen. Jika nilai *tolerance* ≤ 0,10 atau nilai VIF ≥ 10 maka ada multikoleniaritas di antara variabel independen.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain sama maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi heteroskedastisitas, yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara *ZPRED* dan *SRESID* dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah distudentized. Homoskedastisitas terjadi jika pada *scatterplot* titik-titik hasil pengolahan data antara *ZPRED* dan *SRESID* menyebar dibawah maupun diatas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur (Ghozali, 2016:134).

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang terdiri dari disiplin kerja, burnout dan budaya organisasi yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh dan layak digunakan atau tidak dengan kriteria yang sesuai. Menurut Ghozali (2016:98) secara statistik hal ini dapat diukur dari nilai statistik F. Kriteria yang digunakan adalah: a) Jika nilai prob. F hitung ( $p$ ) > 0,05 maka model tidak layak digunakan pada penelitian. b) Jika nilai prob. F hitung ( $p$ ) < 0,05 maka model layak yang artinya model layak digunakan untuk penelitian.

### Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan kemampuan variasi variabel dependen. Pada penelitian ini uji koefisien determinasi ingin mengetahui seberapa jauh kemampuan variabel disiplin kerja, burnout dan budaya organisasi dalam menerangkan variabel kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2016:95). Nilai  $R^2$  mempunyai range antara 0 – 1 jika range semakin mendekati angka 1 maka variabel independen semakin baik dalam mengintimidasikan variabel dependennya.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t-test menunjukkan pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:99). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Adapun kriteria pengambilan keputusan yaitu: a) Jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak ada pengaruh secara parsial variabel disiplin kerja, burnout dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. b) Jika nilai signifikansinya ≤ 0,05 maka ada pengaruh

secara parsial variabel disiplin kerja, *burnout* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Uji validitas sering digunakan sebagai pengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

**Tabel 2**  
**Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,563	0,000	Valid
	KK2	0,566	0,000	Valid
	KK3	0,780	0,000	Valid
	KK4	0,622	0,000	Valid
	KK5	0,464	0,000	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK1	0,635	0,000	Valid
	DK2	0,684	0,000	Valid
	DK3	0,480	0,000	Valid
	DK4	0,474	0,000	Valid
<i>Burnout</i> (BT)	BT1	0,791	0,000	Valid
	BT2	0,746	0,000	Valid
	BT3	0,483	0,000	Valid
Budaya Organisasi (BO)	BO1	0,499	0,000	Valid
	BO2	0,400	0,002	Valid
	BO3	0,369	0,004	Valid
	BO4	0,616	0,000	Valid
	BO5	0,456	0,000	Valid
	BO6	0,434	0,001	Valid
	BO7	0,546	0,000	Valid

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Tabel 2 dapat diketahui bahwa semua item pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu disiplin kerja, *burnout* dan budaya organisasi serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa seluruh item pernyataan yang ada pada penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan. Hasil uji realibitas dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

**Tabel 3**  
**Uji Realibilitas**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.763	19

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dalam penelitian ini sebesar 0,763 yang artinya pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menguji pengaruh antara disiplin kerja, burnout dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah hasil perhitungan analisis regresi linear berganda melalui *software* SPSS yang tersaji pada Tabel 4:

**Tabel 4**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	2.965	.743		3.991	.000
	DK	.610	.151	.508	4.030	.000
	BT	-.215	.100	-.208	-.2.146	.018
	BO	.362	.140	.311	2.598	.012

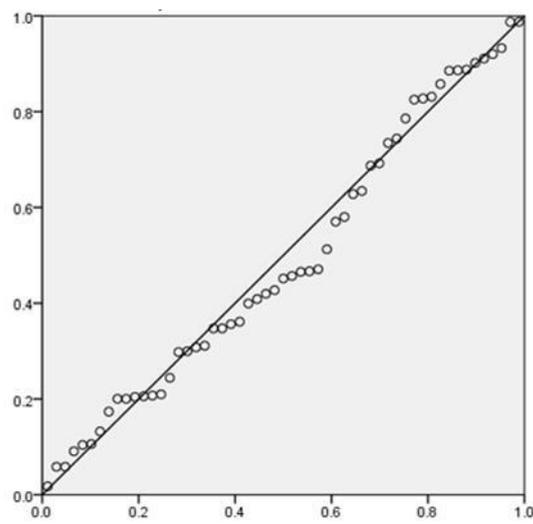
Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:  $KK = 2,965 + 0,610 DK - 0,215 BT + 0,362 BO + e$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa: (1) Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 2,965 artinya jika variabel disiplin kerja (DK), *burnout* (BT), dan budaya organisasi (BO) tetap atau sama dengan nol ( $=0$ ), maka besarnya nilai kinerja karyawan (KK) adalah sebesar 2,965. (2) Koefisien regresi ( $\beta_1$ ) sebesar 0,610 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa apabila tingkat disiplin kerja naik maka nilai kinerja karyawan juga akan naik. (3) Koefisien regresi ( $\beta_2$ ) sebesar -0,215 menunjukkan arah hubungan negatif (berlawanan) antara burnout dengan kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan apabila tingkat burnout naik maka kinerja karyawan akan semakin turun. (4) Koefisien regresi ( $\beta_3$ ) sebesar 0,362 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa apabila tingkat budaya organisasi naik maka kinerja karyawan juga akan naik.

### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan analisis grafik Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 2 berikut:



Berdasarkan Gambar 2 menunjukkan data yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

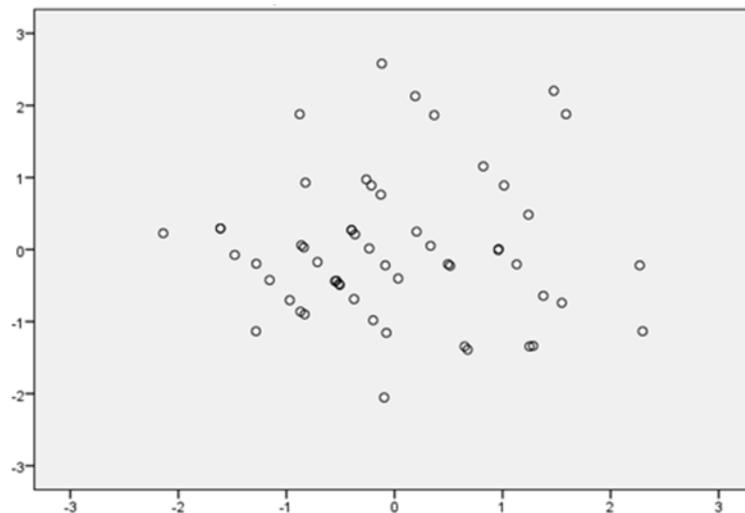
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
DK	.972	1.029
LK	.647	1.546
MK	.632	1.581

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Tabel 5 diketahui bahwa variabel disiplin kerja, burnout dan budaya organisasi memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10. Artinya, dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan kepengamatan yang lainnya. Hasil heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 3 sebagai berikut:



Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

**Gambar 3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan Gambar 3 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan melalui variabel independen kom disiplin kerja, *burnout* dan budaya organisasi. Setelah dilakukan uji asumsi klasik melalui uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji

heteroskedastisitas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier dalam penelitian ini dinyatakan sudah baik bebas dari asumsi klasik tersebut.

### Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah model penelitian layak digunakan. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)**

Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	2.551	3	.850	7.169	.000b
	Residual	6.048	51	.119		
	Total	8.599	54			

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan tingkat signifikansinya, maka disimpulkan model penelitian layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

### Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel disiplin kerja, *burnout* dan budaya organisasi dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.745a	.597	.555	.34438

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,597 atau 59,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dijelaskan melalui variabel disiplin kerja, *burnout* dan budaya organisasi adalah sebesar 59,7% sedangkan sisanya 40,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

### Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja, *burnout* dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis (uji t) dapat dilihat pada Tabel 8 berikut:

**Tabel 8 Hasil**  
**Uji Hipotesis**

Model	<i>t</i>	<i>Sig</i>	Keterangan
DK	4.030	.000	Signifikan
BT	-2.146	.018	Signifikan
BO	2.598	.012	Signifikan

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa: a) Variabel disiplin kerja memiliki nilai t sebesar 4,030 dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 \leq 0,05$ . Hal ini menandakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H1 diterima. b) Variabel *burnout* memiliki nilai t sebesar -2,146 dengan nilai signifikan sebesar  $0,018 \leq 0,05$ . Hal ini menandakan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga

H2 diterima. c) Variabel budaya organisasi memiliki nilai t sebesar 2,598 dengan nilai signifikan sebesar  $0,012 \leq 0,05$ . Hal ini menandakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H3 diterima.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pangan Jaya. Hasil ini membuktikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang ada pada CV. Pangan Jaya, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang dalam mematuhi peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku di perusahaan. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik maka akan mempengaruhi kinerja dari karyawan. Jika karyawan CV. Pangan Jaya selalu hadir tepat waktu, selalu mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan, mampu memanfaatkan waktu kerja dengan efektif serta bertanggung jawab dalam pekerjaan dan tugasnya maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebab tingkat kedisiplinan yang tinggi akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang ditentukan dan akan meminimalisir keterlambatan pengumpulan tugas. Hasil ini juga didukung oleh teori Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:96) yang menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sularmi dan Apriyanti (2019) serta Mahendra dan Mujiati (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Sanjaya dan Prijati (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *burnout* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pangan Jaya. Hasil ini membuktikan bahwa semakin rendah *burnout* yang ada pada karyawan CV. Pangan Jaya maka semakin tinggi kinerja karyawan. Kejenuhan kerja (*burnout*) merupakan suatu masalah yang dapat menyebabkan seseorang mencoba mencapai suatu tujuan yang tidak realistis dan pada akhirnya mereka kehabisan energi dan perasaan tentang dirinya dan orang-orang disekitarnya (Gehmeyr, 2003). Akibat dari kejenuhan kerja itu sendiri dapat muncul dalam bentuk berkurangnya kepuasan kerja, memburuknya kinerja, dan produktivitas yang rendah. Karyawan CV. Pangan Jaya yang terus-menerus melakukan pekerjaannya mungkin akan mengalami *burnout* karena mereka mengalami kelelahan yang membuat emosi mereka terkuras. Namun, dalam penelitian ini *burnout* pada karyawan CV. Pangan Jaya memiliki nilai yang negatif sehingga membuktikan bahwa *burnout* pada karyawan CV. Pangan Jaya adalah rendah. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Almadudi (2019) serta Mahendra dan Mujiati (2015) yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Lisan (2020) menyatakan bahwa *burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV, Pangan Jaya. Hasil ini membuktikan bahwa semakin tinggi budaya organisasi yang ada pada karyawan CV. Pangan Jaya maka semakin tinggi kinerja karyawan. Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain dan menjadi dasar karyawan untuk berperilaku dan sikap karyawan ketika bekerja (Robins, 2017:33). Jika karyawan CV. Pangan Jaya berani mengambil risiko, dapat bekerja sama dalam

menyelesaikan masalah, karyawan memiliki kesesuaian dengan budaya organisasi CV. Pangan Jaya maka karyawan akan bekerja dengan maksimal dan tujuan CV. Pangan Jaya akan tercapai. Budaya yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan dan mengerjakan tugas-tugasnya lebih baik. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lisan (2021) serta Sularmi dan Apriyanti (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Sinaga (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut: (1) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pangan Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingkat disiplin kerja yang ada pada karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. (2) *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pangan Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah *burnout* yang ada pada karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. (3) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pangan Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi yang ada pada karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

### **Keterbatasan**

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan yang dapat menjadi arahan bagi penelitian yang akan datang antara lain: (1) Penelitian ini hanya terbatas pada 3 variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, *burnout* dan budaya organisasi. (2) Adanya waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner sehingga beberapa jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan CV. Pangan Jaya sebenarnya.

### **Saran**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut: (1) Bagi manajemen CV. Pangan Jaya diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan bertindak tegas kepada karyawan yang melanggar serta tidak segan-segan memberikan sanksi atas pelanggarannya tersebut sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. (2) Bagi manajemen CV. Pangan Jaya diharapkan dapat meminimalisir *burnout* dengan memberikan tambahan jam istirahat, sehingga karyawan tidak terlalu kelelahan dalam bekerja dan kinerja karyawan semakin meningkat. (3) Bagi manajemen CV. Pangan Jaya diharapkan dapat meningkatkan budaya organisasi dengan membangun rasa integrity atau kepercayaan pada karyawan agar setiap permasalahan yang dilakukan oleh karyawan dapat dihadapi dengan positif, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Almadudi, S. 2019. Pengaruh Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomis: Journal of Economics and Business* 3(2):193-201.
- Chaerudin, A. 2019. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*. Jejak. Sukabumi.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta. Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan Pertama. Raja Grafindo Persada. Depok.

- Lisan, R.J. 2021. Pengaruh Burnout Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Tesis*. Universitas Sriwijaya.
- Maharani, P.A, dan Triyoga, A. 2012. Kejenuhan Kerja (Burnout) Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan. *Jurnal STIKES* 5(2):167-178.
- Mahendra, K.M.O dan N.W. Mujiati. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Burnout Pada Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud* 4(10):3172-3197.
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-13. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Maslach, C. 2003. Job Burnout. *Current Directions in Psychological Science* 12(5):189–192.
- Robbins, P. S dan T.A. Judge. 2017. *Organizational Behaviour*. Edisi 13. Jilid 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Sanjaya, F.A dan Prijati. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 9(11):1-12.
- Sinaga, P. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Akademika* 16(2):137-145.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kkualitatif dan R dan D*. Alfabeta. Bandung.
- Sularmi, L dan N.H. Apriyanti. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Perintis Tbk. *JENIUS* 3(1):125-139.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-8. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Togia, A. 2015. Measurement Of Burnout And The Influence Of Background Characteristics In Greek Academic Librarians. *Library Management* 26(3): 130-138