



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *BURNOUT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA BANK MUAMALAT MALANG

Dwi Septiana Zulfa, Rini Safitri

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

19540034@student.uin-malang.ac.id , rini.safitri@uin-malang.ac.id

Article Info

Article History:

Received Dec 10 th, 2022

Revised Dec 20 th, 2022

Accepted Dec 30 th, 2022

Available online on Dec 31, 2022

Keyword:

Organizational Culture, Burnout, Employee Performance, Job Satisfaction

DOI: 10.35891/ml.v14i1.3793

Corresponding Author:

Dwi Septiana Zulfa,

19540034@student-uin-malang.ac.id

Paper type: *Quantitative Research*

ABSTRACT

This study examines the effect of organizational culture and burnout on employee performance mediated by job satisfaction. Data collection in this study used a questionnaire with saturated samples obtained by 45 respondents. Teknik analisis data pada penelitian menggunakan bantuan software SmartPLS. The results of the study show that organizational culture partially has a significant positive effect on job satisfaction. Burnout partially has a significant negative effect on job satisfaction. Organizational culture partially has a significant positive effect on employee performance. Burnout partially has a significant negative effect on employee performance. Job satisfaction has no significant effect on employee performance.

MALIA CC BY license. Copyright © 2022, the author(s)

Abstrak: Penelitian ini menguji pengaruh budaya organisasi dan *burnout* terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuisioner dengan sampel jenuh yang diperoleh sebanyak 45 responden. Teknik analisis data pada penelitian menggunakan bantuan software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. *Burnout* secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. *Burnout* secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, *Burnout*, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

A. PENDAHULUAN

Pada dasarnya pengoptimalan sumber daya manusia dalam setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta dituntut mampu mengelola dengan baik yang dipengaruhi oleh faktor karyawan. Karyawan berperan sebagai pelaku, perencana dan penentu pencapaian suatu organisasi (Wiyani & Rahardjo, 2015). Hal tersebut berkaitan dengan cara organisasi dalam memelihara perusahaan dengan memperhatikan kinerjanya (Januari, Utami, & Ruhana, 2015). Organisasi menjadi dasar dari rangkaian sistem yang terdiri atas sistem yang berhubungan secara fungsional dan struktur dalam mencapai tujuan. Organisasi menggambarkan aktivitas kerja sama yang dilakukan dua orang atau lebih yang tidak berwujud dan bersifat pribadi. Adanya organisasi terbentuk melalui proses budaya yang menciptakan identitas dilihat dengan adanya interaksi antar anggota kelompok sehingga mampu menghargai antara satu sama lain.

Salah satu contoh organisasi yaitu bank syariah. Bank syariah merupakan lembaga keuangan yang memiliki fungsi menjadi perantara pihak yang kelebihan dana dan pihak yang kekurangan dana sesuai prinsip syariah. Bank Muamalat merupakan bank syariah pertama di Indonesia. Akta pendirian Bank Muamalat ditandatangani pada tanggal 1 November 1991 di Jakarta. Salah satu Bank Muamalat Indonesia yaitu di Malang. Jumlah karyawan Bank Muamalat di Malang sebanyak 48 karyawan. Banyaknya jumlah karyawan dalam organisasi menghasilkan suatu budaya didalamnya. Bank Muamalat Malang memiliki budaya kekeluargaan yang erat didalamnya. Anggota organisasi dianggap sebagai sebuah keluarga.

Budaya organisasi menjadi sistem yang dipegang anggota sekaligus membedakan organisasi dengan organisasi lainnya sehingga dapat dikatakan kumpulan karakteristi yang dijunjung tinggi anggota organisasi (Putri & Yusuf, 2022). Hal tersebut menyatakan bahwa budaya organisasi mampu menjadi aturan berlaku yang diterapkan dalam organisasi (Manafe & Nugraha, 2021). Dengan adanya budaya yang erat menunjukkan tingkat konsensus diantara anggota organisasi untuk meraih tujuan yang sama semakin tinggi (Arifianti & Safitri, 2022). Budaya organisasi yang kuat menjadikan karyawan mampu tumbuh dan berkembang bersama (Susanti, 2017). Budaya organisasi dapat diukur menggunakan *clan culture*, *adhocracy culture*, *market culture* dan *hierarchy culture*. Terkait budaya organisasi pada Bank Muamalat Malang sudah dapat dikatakan baik. Hal tersebut dibuktikan dengan hubungan antar anggota organisasi yang cukup erat. Para anggota memiliki hubungan yang akrab seperti sebuah keluarga. Karyawan tidak segan berbagi ilmu dengan karyawan lain dalam hal pekerjaan ataupun diluar konteks pekerjaan.

Selain dipengaruhi oleh budaya organisasi kinerja juga dapat dipengaruhi oleh *burnout* (Hayati & Fitria2, 2018). *Burnout* menjadi output dari stres kerja sehingga menimbulkan rasa lelah secara emosional, perubahan kepribadian dan penurunan kinerja (Asi, 2013). *Burnout* menjadi sindrom akibat pengelolaan stres yang kurang baik ditempat kerja yang menyebabkan

kelelahan berlebih, mudah cemas, gelisah dan tidak peduli terhadap orang lain dan pekerjaan (Aseptia, 2022). *Burnout* yang dialami oleh karyawan memiliki dampak negatif terhadap individu dan perusahaan karena dapat menyebabkan penurunan kinerja. Rutinitas pekerjaan dalam ruangan yang monoton, jam kerja yang padat dan adanya lembur seperti akhir bulan atau tahun menjadikan karyawan terancam mengalami gejala *burnout*. Penelitian yang dilakukan oleh (Hayati & Fitriana, 2018) mengatakan *burnout* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun hasil berbeda dengan penelitian (Hayati & Fitriana, 2018) penelitian yang dilakukan oleh (Hera, Rasyidin, & Hasmin, 2016) mengatakan terdapat hubungan *burnout* terhadap kinerja karyawan tidak signifikan. Hal tersebut menunjukkan terdapat hasil penelitian yang berbeda yang menjadi kontra dalam penelitian ini. Adanya tingkat pendidikan yang tinggi membuat kinerja pegawai mengalami peningkatan. Selain itu lama masa kerja dapat menunjukkan kinerja karyawan. Kinerja memiliki pengaruh yang bermakna dengan pengalaman kerja dalam tahun. Masa kerja menentukan seseorang dalam bekerja. Semakin lama masa kerja karyawan semakin cepat pekerjaan yang dapat diselesaikan. *Burnout* yang dialami karyawan memiliki dampak negatif terhadap individu dan perusahaan dengan terjadinya penurunan kinerja.

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja yang dihasilkan karyawan (Utami, 2019). Kinerja menjadi tolak ukur seberapa banyak mempengaruhi karyawan dalam memberikan kontribusi terhadap organisasi (Dirgahayu, Ajeng, & Asyhar Hasta, 2021). Kinerja menjadi output kerja yang dibuktikan adanya kualitas dan kuantitas pencapaian karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Kasmir dalam (Halim & Andreani, 2017) kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan dan hubungan antar karyawan menjadi tolak ukur kinerja. Oleh karena itu organisasi perlu memperhatikan karyawan guna meningkatkan kinerja (Taurisa & Ratnawati, 2012). Peningkatan kinerja karyawan didukung adanya kepuasan terhadap penyelesaian pekerjaan yang dilakukan (Wijaya, 2018). Kepuasan kerja menjadi penilaian karyawan atas pekerjaan terkhusus kondisi kerja dan menilai pekerjaan mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginannya (Hiondardjo & Mutafannin, 2019). Hal ini didukung penelitian (Wijaya, 2018) yang mengatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian (Fauziah & Yanuar, 2021) mengatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dilihat dari persentase kuesioner pada variabel kepuasan kerja masih rendah. Rata-rata hasil karyawan cenderung menunjukkan ketidakpuasan selama bekerja. Hal ini dapat terjadi karena karakteristik pekerjaan tidak mementingkan kepuasan melainkan lebih mengutamakan hasil kerja karyawan. Selain itu berdasarkan observasi yang dilakukan dan beberapa artikel mengatakan bahwa karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dikarenakan beberapa faktor. Banyak karyawan yang bertahan dengan pekerjaan dikarenakan ketidaksesuaian pekerjaan yang ada dengan latar

belakang yang dimiliki namun harus tetap bekerja karena tidak memiliki pilihan lain. Salah satu contoh ketidakpuasan kerja pada karyawan yaitu pada kepuasan gaji yang diterima. Adanya ketidakpuasan dalam bekerja akan berdampak pada kinerja karyawan yang tidak stabil. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberi kontribusi di bidang ilmu pengetahuan. Terkait dengan kinerja karyawan diinterpretasikan ke ruang lingkup perbankan. Dalam penelitian ini difokuskan pada Bank Muamalat Malang.

B. KAJIAN TEORI

1. Budaya Organisasi

Menurut Mangkunegara dalam (Anuar, 2021) budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau keyakinan, nilai dan norma yang dikembangkan pada organisasi dan dijadikan pedoman tingkah laku anggota dalam mengatasi masalah adaptasi eksternal maupun integritas internal. Adapun faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu inisiatif individu, integrasi, pola komunikasi, kontrol dan pengarahan. Menurut Robbins (Siswanto, 2008:154) fungsi budaya organisasi antara lain sebagai tepal batas, sebagai identitas, perekat hubungan, perekat sosial anggota dan sebagai pengendali. Menurut Cameron & Quinn dalam (Prasojo & Hermadi, 2019) indikator budaya organisasi yaitu *clan culture*, *adhocracy culture*, *market culture* dan *hierarchy culture*.

2. Burnout

Burnout merupakan suatu kondisi seseorang yang mengalami kelelahan baik dari fisik, emosional dan mental akibat situasi tuntutan emosional dengan tuntutan emosional dalam waktu yang cukup lama (Santi, 2020). Menurut Maslach dalam (Christianty & Widhianingtanti, 2017) *burnout* dipengaruhi oleh faktor individu dan faktor situasional. Faktor individu meliputi karakteristik individu, sikap terhadap pekerjaan dan karakteristik kepribadian. Faktor situasional meliputi jenis pekerjaan, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi. Indikator *burnout* terdiri dari tiga elemen yaitu kelelahan fisik, kelelahan emosional, kurangnya aktualisasi diri dan depersonalisasi (Hayati & Fitria², 2018).

3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perolehan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai individu dalam menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2005:67). Menurut (Anuar Prabu Mangkunegara, 2005: 67) faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Menurut Veithzal Rivai (3003:317) dalam (Sukmarwati, Suryaning, & Hayu, 2013) yaitu kendala hukum, bias oleh penilai dan mengurangi bias penelitian. Menurut Robbins dalam (Sukiyah, Elok Venanda, Venanda, & Dwiridotjahjono, 2021)

mengemukakan terdapat lima indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

4. Kepuasan Kerja

Menurut Locke dalam (Pitasari & Perdhana, 2018) mengatakan kepuasan kerja merupakan kondisi emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan seseorang. Menurut Robbins dalam (Rustan, 2015) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdapat lima faktor yaitu pekerjaan yang menantang, gaji yang layak, kondisi kerja, rekan kerja dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Indikator kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge dalam (Rustan, 2015) yaitu kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap imbalan, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap rekan kerja dan kesempatan promosi.

C. METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif guna menguji hipotesis dengan menggunakan teori-teori yang sudah ada. Lokasi penelitian yang diangkat peneliti adalah bertempat di Bank Muamalat Malang, Jawa Timur. Bank Muamalat di Malang terdapat di tiga tempat yaitu terletak di Kota Malang, Kepanjen dan Batu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Muamalat Malang terdapat sekitar 48 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Pengambilan sampel jenuh dikarenakan populasi yang ada tidak terlalu banyak. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Sampel yang terkumpul sebanyak 45 responden. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini variabel independen, variabel dependen dan variabel mediasi. Variabel independen yaitu budaya organisasi dan *burnout*, variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan variabel mediasi yaitu kepuasan kerja. Data yang telah diperoleh di analisis menggunakan *SmartPLS*. Alasan penggunaan *SmartPLS* karena kerangka penelitian sudah terlihat lebih jelas letak variabel-variabel yang digunakan dan angka yang merupakan hasil pengolahan data sehingga mudah dalam menginterpretasikan hasil yang didapatkan. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, outer model, inner model dan pengujian hipotesis.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel Uji Validitas

Variabel	Keterangan
Budaya Organisasi	Valid
<i>Burnout</i>	Valid
Kinerja Karyawan	Valid
Kepuasan Kerja	Valid

Uji validitas bertujuan guna melihat ketepatan pada pengukuran (Puspasari & Puspita, 2022). Syarat yang digunakan dalam menilai validitas

yaitu 0,70. Jika nilai yang dihasilkan $> 0,70$ maka dapat dinyatakan indikator layak dan valid. Penelitian ini menggunakan variabel budaya organisasi, *burnout*, kinerja karyawan dan kepuasan kerja yang diketahui bahwa seluruh item pernyataan untuk mengukur seluruh variabel valid dan dapat digunakan untuk mengukur seluruh variabel valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini karena memiliki nilai $> 0,70$.

Uji Reliabilitas

Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0.97	Reliabel
<i>Burnout</i>	0.972	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.943	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.966	Reliabel

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen tersebut dapat dipercaya (Puspasari & Puspita, 2022). Instrumen dikatakan variabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,7. Dalam perhitungan jika nilai $> 0,7$ maka dapat dikatakan valid dan layak. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa variabel budaya organisasi, *burnout*, kinerja karyawan dan kepuasan diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam mengukur seluruh variabel mediasi adalah reliabel karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,7. Budaya organisasi memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,97. *Burnout* memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,972. Kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,943. Dan kepuasan kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,966.

Uji Linieritas

Tabel Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig
Budaya Organisasi -> kinerja	0,000
<i>Burnout</i> -> kinerja	0.000
Kepuasan kerja -> kinerja	0.000
Budaya organisasi -> kepuasan kerja	0.000
<i>Burnout</i> -> kepuasan kerja	0.000

Uji linieritas digunakan untuk melihat hubungan linier antar variabel yang sedang diteliti. Uji linieritas dapat dilihat dari perolehan nilai sig. Variabel yang memiliki nilai sig $> 0,05$ maka terdapat hubungan antar variabel dan nilai sig $< 0,05$ maka tidak terdapat hubungan antar variabel. Berdasarkan perolehan hasil tabel diatas nilai sig dari linieritas semua hubungan variabel bernilai 0,000. Hasil tersebut menunjukkan $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier. Hasil uji linieritas budaya organisasi terhadap kinerja memiliki nilai Sig 0.000. Hasil uji linieritas *burnout* terhadap kinerja memiliki nilai Sig 0.000. Hasil uji linieritas kepuasan kerja terhadap kinerja memiliki

nilai Sig 0.000. Hasil uji linieritas budaya organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai Sig 0.000. Dan hasil uji linieritas *burnout* terhadap kepuasan kerja memiliki nilai Sig 0.000.

Outer Model

- Convergent Validity

Convergent validity digunakan guna melihat hubungan dari skor refleksi menggunakan skor variabel latennya. Nilai yang menunjukkan loading 0,5 sampai 0,6 dianggap relatif dan nilai 0,7 maka dapat dikatakan valid. Berdasarkan hasil penelitian dengan variabel budaya organisasi, *burnout*, kinerja karyawan dan kepuasan kerja tersebut dinyatakan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini memiliki nilai $>0,7$ sehingga dapat dikatakan valid.

- Discriminant Validity

Pengukuran cross loading menggunakan variabel laten. Perolehan nilai cross loading variabel paling tinggi dibandingkan cross loading variabel laten lainnya dapat dikatakan valid. Selain itu dapat dilakukan dengan perbandingan AVE lebih dari 0,5 dapat dikatakan baik. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai AVE pada semua variabel diatas 0,5 sehingga dapat dikatakan model merupakan model yang baik. Variabel budaya organisasi memiliki nilai AVE sebesar 0,695. Variabel *burnout* memiliki nilai AVE 0,641. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai AVE 0,664. Dan variabel kepuasan kerja memiliki nilai AVE 0,666.

- Composite Reliability

Indikator dapat dikatakan reliabilitas komposit baik jika memiliki nilai composite reliability $> 0,7$. Berdasarkan hasil penelitian dapat ditemukan bahwa nilai composite reliability pada semua variabel memiliki nilai $>0,7$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel reliabel.

Inner Model

- R-Square

R² digunakan untuk melihat pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen yang memiliki pengaruh secara substansif. Semakin tinggi nilai R² yang diperoleh maka dapat dikatakan baik model prediksi dan model penelitian. Menurut Chin (1998), nilai R² dikategorikan kuat jika bernilai lebih dari 0,67, moderat jika lebih dari 0,33 namun lebih rendah dari 0,67 dan lemah jika nilai lebih dari 0,19 namun lebih rendah dari 0,33.

Tabel 1 Hasil R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.985	0.984
Kinerja Karyawan	0.592	0.562

Sumber : data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pada tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan *burnout* memiliki pengaruh 98% terhadap kepuasan kerja kuat. Dan untuk budaya organisasi, *burnout* dan kepuasan kerja memiliki pengaruh 59% terhadap kinerja: moderat.

- Q2 Predictive Relevance

Q2 digunakan dalam mengukur seberapa baik nilai yang dihasilkan model dan estimasi parameternya. Model dapat dikatakan *relevance* jika nilai $Q2 > 0$, sedangkan jika nilai $Q2 < 0$ maka model kurang *relevance*. Berdasarkan hasil dalam tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai > 0 sehingga dapat dikatakan model *relevance*.

- *Goodness of Fit Model*

Goodness of Fit Model digunakan untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model) yang nilainya antara 0-1 dengan interpretasi yaitu 0-0,25 (GoF kecil), 0,25-0,36 (GoF moderat) dan diatas 0,36 (GoF besar). Berdasarkan hasil perhitungan GoF pada tabel dapat disimpulkan bahwa model memiliki GoF yang tinggi. Perolehan hasil nilai GoF pada penelitian ini sebesar 0,5255352.

Hipotesis

- Parsial

Tabel Hipotesis Secara Parsial

Variabel	T Statistics
Budaya Organisasi > Kepuasan Kerja	7.264
<i>Burnout</i> > Kepuasan Kerja	2.284
Budaya Oraganisasi > Kinerja Karyawan	1.901
<i>Burnout</i> > Kinerja Karyawan	2.686
Kepuasan Kerja > Kinerja Karyawan	1.235

Dapat dikatakan parsial jika nilai signifikan T-statistic lebih 1,64. Berdasarkan hasil hipotesis secara parsial dapat disimpulkan bahwa :

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan variabel budaya organisasi dengan kepuasan kerja memiliki nilai t-statistic 7,264. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga **hipotesis 1 diterima**

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hubungan variabel *burnout* dengan kinerja karyawan memiliki nilai t-statistic 2,284. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga **hipotesis 2 diterima**

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hubungan variabel budaya organisasi dengan kinerja memiliki nilai t-statistic 2,284. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga **hipotesis 3 diterima**

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa hubungan variabel *burnout* dengan kinerja memiliki nilai t-statistic 2,686. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, **sehingga hipotesis 4 diterima**

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa hubungan variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan memiliki nilai t-statistic 1,235. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, **sehingga hipotesis 5 ditolak**

- Simultan

Tabel Hipotesis Simultan

Variabel	T Statistics
Budaya Organisasi > Kepuasan Kerja > Kinerja Karyawan	1.144
<i>Burnout</i> > Kepuasan Kerja > Kinerja Karyawan	1.16

Dapat dikatakan simultan jika nilai signifikan T-statistic lebih 1,64. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja memiliki nilai 0,622. Hasil tersebut menunjukkan <1,64 sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh positif signifikan.

Pengaruh *burnout* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja memiliki nilai 0,193. Hasil tersebut menunjukkan < 1,64 sehingga dapat disimpulkan bahwa *burnout* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh negatif signifikan.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang mengasumsikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja diterima. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Husodo, 2018) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Darmawan, 2016) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan *burnout* terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang mengasumsikan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Apriana & Edris, 2021) yang menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu penelitian yang dilakukan (Nurudeen, Aluku, & Rahman, 2021) menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang mengasumsikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Selain itu penelitian yang dilakukan (Supardi & Aulia Anshari, 2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif *burnout* terhadap kinerja karyawan. hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang mengasumsikan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian ini di dukung penelitian yang dilakukan oleh (Aghniya, 2022) yang menunjukkan bahwa *burnout* secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Apriana & Edris, 2021) menunjukkan bahwa *burnout* secara berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang mengasumsikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak. Hasil penelitian ini di dukung penelitian yang dilakukan oleh (Fauziek & Yanuar, 2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. *Burnout* memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. *Burnout* menyebabkan rasa lelah jenuh terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga kepuasan kerja karyawan menurun. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang baik menjadikan karyawan semangat dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja. *Burnout* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. *Burnout* merupakan rasa lelah akut dalam bekerja sehingga karyawan yang mengalami *burnout* mampu menurunkan kinerjanya. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan harus tetap melakukan pekerjaan guna meningkatkan kinerja meskipun tidak terdapat kepuasan kerja didalamnya karena berpedoman pada tuntutan kerja. Variabel yang disarankan peneliti untuk penelitian selanjutnya yaitu variabel kompetensi, motivasi dan kepemimpinan. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu memperluas dan mengembangkan objek penelitian dengan menambah sampel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aghniya, T. N. (2022). *Pengaruh Stres Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Satelit Indonesia*. *Journal of Management & Business*, 4(3), 132–140. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.2432>
- Anton Hiondardjo, & Waffa Mutia Mutafannin. (2019). *ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus KSPPS Dana Ukhuwah)*. *Malia (Terakreditasi)*, 10(2), 255–268. <https://doi.org/10.35891/ml.v10i2.1438>
- Anuar, S. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Semesta Nustra Distrindo Cab.Pekanbaru*. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 12(0761). Retrieved from <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Apriana, I. W. A., & Edris, M. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (StudiKasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang)*. 01(01), 1–19.
- Arifianti, D. R., & Safitri, R. (2022). *Pengaruh career development dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat KC Malang*. *Tabarru'*, 5(November). Retrieved from <http://etheses.uin-malang.ac.id/38328/6/18540160.pdf>
- Asi, S. P. (2013). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Burnout terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(3), 515–523. Retrieved from <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/585/605>
- Christianty, T. O. V., & Widhianingtanti, L. T. (2017). *Burnout Ditinjau Dari*

- Employee Engagement Pada Karyawan. Psikodimensia*, 15(2), 351. <https://doi.org/10.24167/psiko.v15i2.996>
- Darmawan, D. (2016). Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 2(3), 97–106. <https://doi.org/10.31227/osf.io/e32dz>
- Erri Dirgahayu, Ajeng, L., & Asymar Hasta. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mazler Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Fauzief, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13155>
- Halim, & Andreani, F. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop Pt Bersama Lima Putera. *Jurnal Komunikasi*, 5(1), 1–8.
- Hayati, I., & Fitria2, S. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 50–65. <https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1924>
- Hera, Rasyidin, & Hasmin. (2016). Pengaruh Konflik Peran Ganda , Beban Kerja Dan Perawat Wanita. *Jurnal Mirai Management*, 1(September), 119–135.
- Husodo, Y. R. P. (2018). Pengaruh budaya organisasi Trehadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Jatim Indo Lestari. *Agora*, 6(1), 1–8. Retrieved from <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6475>
- Ishiqah Ramadhany Putri, & Ningrum Fauziah Yusuf. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 143–154. <https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.82>
- Januari, C. I., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT . Telekomunikasi Indonesia , Tbk Wilayah Malang). *Administrasi Bisnis*, 24(2), 1–8.
- Manafe, L. A., & Nugraha, J. (2021). Karakteristik Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Freelancers Pada PT Indah Jawa Utama. *Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 451–468. Retrieved from <http://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/37>.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nurudeen, B. A., Aluku, A. J., & Rahman, O. M. (2021). the Effect of Work Ethics on Job Satisfaction and Employee Performance in Nigeria. *European Journal of Management and Marketing Studies*, 6(3), 74–79. <https://doi.org/10.46827/ejmms.v6i3.1138>
- Pitasari, N. A. A., & Mirwan Surya Perdhana. (2018). Kepuasan Kerja karyawan : Studi Literatur. *Jurnal Of Management*, 7.

- Prasojo, H. A., & Hermadi, G. (2019). *Analisis Pemetaan Budaya Organisasi PPSDM Aparatur Menggunakan Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)*. Ppsdmaparatur.Esdm.Go.Id.
- Puspasari, H., & Puspita, W. (2022). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Tingkat Pengetahuan dan Sikap Mahasiswa terhadap Pemilihan Suplemen Kesehatan dalam Menghadapi Covid-19. *Jurnal Kesehatan*, 13(1), 65. <https://doi.org/10.26630/jk.v13i1.2814>
- Rustan, A. F. (2015). Indikator Kepuasan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Makassar*, 8(1), 7.
- Santi, K. (2020). Pengaruh Big Five Personality Dengan Kejadian Burnout Pada Mahasiswa Pendidikan Kedokteran. *JIMKI: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kedokteran Indonesia*, Vol. 8, pp. 64–70. <https://doi.org/10.53366/jimki.v8i1.39>
- Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- Sukmarwati, Suryaning, & Hayu. (2013). Analisis Kinerja Pegawai di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang. *Artikel*, 1–8. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/94397-ID-analisis-kinerja-pegawai-di-kecamatan-gu.pdf>
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Susanti, N. ika. (2017). Pengaruh keterampilan interpersonal, etos kerja islami dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT.BRI Syariah). *Malia: Jurnal Ekonomi Islam*, 9(1), 100–119.
- Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 170–187.
- Uki Yonda Aseptia. (2022). Pengaruh Job Stress Dan Burnout Syndrome Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Wanita Di Kota Malang. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 13(1), 34–52. Retrieved from <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi>
- Utami, A. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MALIA: Jurnal Ekonomi Islam*, 11(1), 151–168.
- Wijaya, iwan K. (2018). pengaruh kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan CV Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2), 12–18.
- Wiyani, E. A., & Rahardjo, M. (2015). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Temprina Media Grafika Jawa Pos Group Cabang Semarang). *Diponegoro Journal of*

Management, 4(3), 1–9. Retrieved from <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>