

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan pesat yang terjadi selalu memberikan tantangan, ancaman, serta peluang bagi setiap perusahaan untuk mampu melakukan adaptasi serta inovasi dalam menghadapi segala fenomena perkembangan dan perubahan yang terjadi. Terdapat elemen yang paling penting dalam perusahaan, yaitu sumber daya manusia, sumber daya manusia sangat penting karena karyawan merupakan ujung tombak di setiap perubahan organisasi menjadi lebih baik lagi (Bedarkar & Pandit 2014)

Budaya organisasi berperan dalam perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya dapat diajukan sebagai acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi kepada pencapaian tujuan ataupun hasil kerja yang sudah ditetapkan. Budaya organisasi berperan dalam kehidupan organisasi dan selanjutnya memberi pengaruh dalam setiap kehidupan organisasi. Jika budaya organisasi merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka budaya organisasi harus dikelola dengan baik. Budaya organisasi merupakan acuan dalam menghasilkan karyawan yang profesional dan berintegritas tinggi. Organisasi tidak akan berkembang menjadi organisasi yang maju tanpa ada kokohnya budaya dalam organisasi tersebut (Robbins, Judge & Bredward 2016).

Budaya organisasi menjadi sistem yang dipegang anggota sekaligus membedakan organisasi satu dengan organisasi lainnya sehingga dapat dikatakan kumpulan karakteristik yang dijunjung tinggi anggota organisasi (Putri dan yusuf 2022), Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka para anggota organisasi atau karyawan harus menumbuhkan budaya kerja organisasi. Ketika nilai-nilai yang disetujui karyawan sesuai dengan nilai-nilai yang digunakan oleh perusahaan, mereka akan lebih nyaman dan puas dalam bekerja (Artini, 2023). Setiap karyawan akan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya dengan ikhlas bila didukung oleh budaya kerja yang baik dan juga suasana kerja yang nyaman. Setiap organisasi mempunyai budaya uniknya tersendiri hal tersebut sama seperti manusia. Memiliki ciri kepribadian masing-masing, di mana tidak ada dua individu yang memiliki sifat dan perilaku sama. Oleh karenanya, setiap organisasi mempunyai visi dan misi, kebijakan, nilai, aturan, dan pedoman yang berbeda dalam menciptakan citra diri atau personal branding.

Setiap pekerjaan pasti memiliki tantangan, hambatan, dan kesulitannya masing-masing. Sering kali ini menjadi salah satu faktor yang membuat seseorang merasa sangat lelah sehingga sebuah pekerjaan tidak dapat dikerjakan dengan cepat dan menguras waktu. Selain dipengaruhi oleh budaya organisasi kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh *burnout*. Setiap karyawan pasti pernah mengalami *burnout* atau yang lebih dikenal dengan sebutan kejenuhan, yang sering di alami oleh setiap individu. Menurut Pines 2020 *burnout* merupakan kondisi emosional dimana seseorang merasakan kelelahan dan kejenuhan secara fisik akibat dari tuntutan tugas yang meningkat. Tidak hanya kelelahan secara emosional saja, *burnout* juga dialami

seseorang sebagai respon terhadap situasi yang menuntut secara fisik dan mental karena ketiganya saling berkaitan apabila stress yang dialami dalam jangka waktu yang cukup lama dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang cukup tinggi.

Karena beban kerja yang terlalu berlebihan, sehingga lama kelamaan akan merasakan kejenuhan. Yaitu jenuh dalam melakukan sesuatu yang dilakukan setiap hari dengan kegiatan yang sama dan merasakan kelelahan dalam melakukan kegiatan tersebut. Sehingga hilang rasa semangat bekerja dalam melakukan suatu pekerjaan. *Burnout* sering terjadi karena adanya tekanan kerja dan tuntutan kerja yang tinggi terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Karyawan memikul beban kerja yang berat karena tidak seimbang dengan tuntutan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini menjadi *syndrome* akibat pengelolaan stres yang kurang baik ditempat kerja yang menyebabkan kelelahan berlebihan, mudah cemas, gelisah, dan tidak peduli terhadap orang lain dan pekerjaan. *Burnout* yang dialami oleh karyawan memiliki dampak negatif terhadap individu dan perusahaan karena dapat menyebabkan penurunan kualitas kerja. Rutinitas pekerjaan dalam ruangan yang monoton, jam kerja yang padat dan adanya lembur seperti akhir bulan atau tahun menjadikan karyawan terancam mengalami gejala *burnout*.

Hal ini membuat perusahaan harus selalu berupaya melakukan optimalisasi kinerja yang dilakukan oleh para karyawannya (Badung, 2023). Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang diperoleh oleh individu setelah melakukan suatu hal (Risqi et al, 2015). Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard,

target, sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah motivasi, kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kemampuan dan pengalaman masa lalu (Wijono 2016).

Selain sebagai pelaksana tugas, karyawan juga merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan organisasi maka setiap pimpinan suatu organisasi dapat dipastikan mempunyai suatu aturan dan ketentuan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dibuat dengan maksud agar setiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dan tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dapat dikatakan tinggi dan berkualitas jika karyawan tersebut cakap, mampu, terampil, bermoral baik dan mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Seorang karyawan bisa merasa bangga dan mempunyai kepuasan tersendiri dengan prestasi yang diperoleh dari pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian keberhasilan suatu perusahaan ditentukan dari bagaimana kinerja karyawan yang ada didalam perusahaan (Amanda 2017).

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting di dalam sumber daya manusia, hal ini mempengaruhi pada produktifitas karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja bisa dilihat bagaimana karyawan dalam melakukan suatu perubahan karakteristik pekerjaannya. Sebuah organisasi yang baik akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi dengan adanya manajemen yang efektif. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai

sikap yang positif untuk pekerja mencakup perasaan serta tingkah laku dalam tanggung jawab pekerjaannya pastinya melalui penilaian pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam pencapaian nilai-nilai penting yang ada dipekerjaan (Saputra, 2022).

Hasil penelitian terdahulu oleh Dwi Septiana Zulfa & Rini Safitri, (2022), 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.

Hasil penelitian terdahulu oleh (Apriana et al., 2022) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yaitu semakin rendah beban kerja maka semakin meningkatkan kinerja pegawai. *Burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, yaitu semakin rendah burnout maka semakin baik kinerjanya. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. *Burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Masalah-masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi perusahaan diantaranya kurangnya teladan dari pimpinan dalam hal datang dan pulang kerja tepat pada waktunya sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi dikalangan pegawai sehingga banyak pegawai yang datang dan pulang juga tidak tepat waktunya. Untuk itu perusahaan harus dapat menciptakan budaya organisasi/perusahaan yang positif sehingga berpengaruh terhadap kinerja

pegawai, hal ini diperkuat dengan pendapat Jufrizen dan Radiman (2010) yang mengatakan bahwa budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu.

Hasil wawancara dari Kasubbag Bagian Umum, Perlengkapan dan Keuangan Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu yang menyebutkan bahwa terdapat fenomena yang berkaitan dengan budaya organisasi. Permasalahan yang terjadi adalah pegawai merasa kesulitan dalam dalam mengembangkan idenya dikarenakan keterbatasan ruang ide untuk menyampaikan pendapat dan sedikit ruang untuk inisiatif dari karyawan. Kurangnya keberanian pegawai dalam mengembangkan inovasi yang berkelanjutan karena didorong untuk mencoba hal baru dan berani mengambil resiko.

Fenomena yang berkaitan dengan *burnout* juga terjadi di Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu yang menyebutkan bahwa pegawai yang selalu merasa kehabisan energi dan merasakan kelelahan saat bekerja merasa kosong dan kehilangan energi. Merasa tidak memiliki pencapaian apapun meski sudah melakukan pekerjaan dengan baik, terkadang juga menyebabkan emosi yang cenderung tidak stabil dan hilangnya semangat untuk bekerja. Merasa tidak efektif, kehilangan motivasi, dan merasa tidak mampu mencapai tujuan kerja.

Fenomena yang berkaitan dengan kinerja pegawai juga terjadi di Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu yang menyebutkan bahwa kurangnya komunikasi antar sesama pegawai yang menyebabkan terhambatnya pekerjaan. Konflik antar atasan

atau sesama pegawai dipicu dengan kesalahpahaman akibat komunikasi yang tidak lancar. Menurunnya produktivitas pegawai yang membuat pekerjaan menjadi terhambat dan rendahnya kedisiplinan pegawai. Lingkungan kerja yang penuh tekanan atau konflik yang menyebabkan penurunan kinerja pegawai.

Fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja juga terjadi di Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang kurang positif membuat pegawai merasa kurang nyaman bekerja karena memiliki hubungan yang kurang harmonis antara atasan maupun pegawai lainnya. Cenderung cepat pindah kerja jika tidak puas dengan kinerja.

Hal ini dapat terjadi karena karakteristik pekerjaan yang 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. 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. Adanya ketidakpuasan dalam bekerja akan berdampak pada kinerja karyawan yang tidak stabil (Dwi Septiana Zulfa & Rini Safitri, 2022).

**Tabel Jumlah Pegawai Kantor Dinas Sosial
Kabupaten Rokan Hulu**

No	JABATAN	JUMLAH
SEKRETARIAT		
1	Plt. KEPALA DINAS	1
2	Kepala Sub Bagian Umum, Perlengkapan dan Keuangan	1
3	Perencana Ahli Muda	1

3	Bendahara Pada Sub Bagian Umum, Perlengkapan dan Keuangan	1
4	Pengelola Barang Milik Negara pada Sub Bagian Umum, Perlengkapan, dan Keuangan	1
5	Pelaksana	1
6	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama	1
7	Staff	7
BIDANG REHABILITASI DAN PERLINDUNGAN SOSIAL		
1	Kepala Bidang Rehabilitasi dan Perlindungan Sosial	1
2	Pekerja Sosial Ahli Muda	1
3	Analisis Kebijakan Ahli Muda	1
4	Pelaksana	3
5	Analisis Dampak Sosial	1
6	Analisis Kebijakan Ahli Pertama	1
7	Staff	4
BIDANG PERLINDUNGAN PEREMPUAN DAN ANAK		
1	Kepala Bidang Perlindungan Perempuan dan Anak	1
2	Analisis Kebijakan Ahli Muda	2
3	Pengelola Pemberdayaan Perlindungan Perempuan dan Anak	1
4	Pelaksana	2
5	Staff	2
BIDANG PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN SOSIAL		
1	Kepala Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Sosial	1
2	Penyuluh Sosial Ahli Muda	1
3	Pelaksana	2
4	Staff	5
UNIT PELAKSANA TEKNIS PERLINDUNGAN PEREMPUAN DAN ANAK		
1	Kepala UPT Perlindungan Perempuan dan Anak	1
2	Konselor SDM	2

Sumber: Dinas Sosial Rokan Hulu Pasir Pengaraian 2025

Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan *Burnout* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Dinas Sosial Rokan Hulu Pasir Pengaraian.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan diatas penulis tertarik untuk mengkaji **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Rokan Hulu Pasir Pengaraian”**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Dinas Sosial Rokan Hulu Pasir Pengaraian” dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap *burnout* pada kantor dinas sosial rokan hulu pasir pengaraian?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai??
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?
4. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?
5. Bagaimana pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah kinerja pegawai berpengaruh terhadap budaya organisasi di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap budaya organisasi di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari judul diatas dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Rokan Hulu Pasir Pengaraian
2. Untuk menganalisis apa saja yang mempengaruhi *burnout* terhadap kinerja pegawai

3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi
4. Untuk menganalisis pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *burnout* di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
6. Untuk menganalisis pengaruh kinerja pegawai terhadap budaya organisasi Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
7. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap budaya organisasi di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dari judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Dinas Sosial Rokan Hulu Pasir Pengaraian” dapat disimpulkan:

1. Dapat memberikan pengetahuan kepada karyawan tentang bagaimana pengaruh budaya organisasi dan *burnout* terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja
2. Memperluas pemahaman tentang faktor yang ditimbulkan oleh budaya organisasi dan *burnout* pada karyawan
3. Membantu para karyawan dalam mengembangkan wawasan terhadap budaya organisasi dan *burnout*.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab I yang isinya memuat tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: PEMBAHASAN

Dalam bab II ini menjelaskan tentang landasan teori yang digunakan sebagai acuan untuk membahas permasalahan yang akan diangkat, kerangka konsep yang mendasari suatu penelitian, penelitian terdahulu dan rumusan hipotesis penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Dalam bab III ini menjelaskan tentang metode, pendekatan, dan teknik yang biasa digunakan untuk menganalisis data yang bisa menjelaskan masalah penelitian ini, yang meliputi ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional, instrumen penelitian serta teknik analisis data.

BAB IV: HASIL PEMBAHASAN DAN PENELITIAN

Dalam bab IV ini menjelaskan tentang hasil olahan data yang dilakukan menggunakan SmartPLS 4. Hasilnya berupa gambar-gambar yang didapat dari aplikasi yang digunakan yaitu SmartPLS 4, seperti pengujian *outer model*, *inner model* dan pengujian hipotesis.

BAB V: PENUTUP

Dalam bab V ini menjelaskan tentang kesimpulan hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, dilanjutkan dengan beberapa saran dari peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Defenisi Budaya Organisasi

Menurut Kirana W & Anwar (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. Menurut Fahmi (2017) Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

Sedangkan menurut Effendy (2015:8) Budaya organisasi didefenisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi. Menurut Edison (2016:233) “Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Sedarmayanti mengemukakan (2014:75) Budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini.

2.1.1.2 Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi juga oleh seberapa besar peranan budaya bagi suatu organisasi. Menurut Wibowo (2016:45) fungsi budaya organisasi dibagi menjadi 4, yaitu adalah:

1. Memberi anggota identitas organisasional

Menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk baru. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat yang berbeda.

2. Memfasilitasi komitmen kolektif

Perusahaan mampu membuat pekerjaannya bangga menjadi bagian dari padanya. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.

3. Meningkatkan stabilitas sistem sosial

Mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara lebih efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya organisasi yang harus dijalani mampu membuat lingkungan dan interaksi sosial berjalan dengan stabil tanpa gangguan.

4. Membentuk perilaku

Membentuk perilaku dengan membantu anggota untuk menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikiran sehat dan masuk akal.

2.1.1.3 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Muhdar (2020:307) Indikator budaya organisasi yaitu:

- Integritas

Mengukur organisasi menerapkan budaya integritas dalam operasionalnya dan nilai-nilai etika dan moral diterapkan dalam suatu organisasi.

- Konsistensi

Membantu organisasi dalam menjaga stabilitas operasional dan memperkuat kepercayaan di antara anggota organisasi. Dan mencerminkan sejauh mana nilai-nilai, kebijakan, dan perilaku dalam organisasi diterapkan secara stabil dan berkelanjutan.

- Profesional

Profesionalisme diterapkan dalam organisasi dan bagaimana budaya kerja yang profesional dapat ditingkatkan. Serta mencerminkan sejauh mana organisasi dan individunya menjalankan tugas dengan standar tinggi, etika kerja yang baik, serta sikap yang bertanggung jawab.

- Tanggung jawab

Membantu organisasi dalam menilai budaya tanggung jawab telah tertanam di antara anggota organisasi dan bagaimana aspek ini dapat terus ditingkatkan dan menunjukkan individu dan organisasi menjalankan tugas serta kewajiban mereka dengan penuh kesadaran, disiplin, dan komitmen.

- Komunikasi

Sejauh mana organisasi memiliki budaya komunikasi yang efektif dan bagaimana komunikasi dapat terus diperbaiki untuk meningkatkan produktivitas dan hubungan kerja. Mencerminkan komunikasi yang efektif, terbuka, dan transparan diterapkan dalam budaya organisasi.

2.1.2 Defenisi *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). Rizka (2013) berpendapat bahwa *burnout* merupakan reaksi emosi negatif yang terjadi dilingkungan kerja, ketika individu tersebut mengalami stress yang berkepanjangan. *Burnout* merupakan sindrom psikologis yang meliputi kelelahan, depersonalisasi dan menurunnya kemampuan dalam melakukan tugas-tugas rutin seperti mengakibatkan timbulnya rasa cemas, depresi, atau bahkan dapat mengalami gangguan tidur.

Menurut Priansa (2017:259), *burnout* merupakan suatu bentuk kelelahan yang diakibatkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen tinggi, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama, memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal kedua. Hal tersebut menyebabkan mereka merasakan tekanan-tekanan untuk memberi lebih banyak lagi. Tekanan ini bisa berasal dari dalam diri sendiri, dari klien yang sangat membutuhkan mereka, dan dari administrator (pemilik atau pengawas), dengan adanya tekanan tekanan ini, maka dapat menimbulkan rasa bersalah, yang akhirnya mendorong mereka untuk menambah energi dengan lebih besar.

2.1.2.2 Faktor yang dapat menyebabkan *Burnout*

Terdapat berbagai faktor yang dapat menyebabkan terjadinya *burnout*. Menurut beberapa ahli ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya *burnout*. Menurut Priansa (2017:266), terdapat enam faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *burnout* pada karyawan, diantaranya:

1. Beban Kerja

Beban kerja yang dimaksud meliputi apa dan seberapa banyak tugas yang dilakukan oleh karyawan. Pekerjaan yang lebih sering dilakukan, permintaan tugas yang berlebihan, dan pekerjaan yang lebih kompleks dapat menyebabkan *burnout*.

2. Kekurangan kontrol

Merupakan kemampuan untuk mengatur prioritas pekerjaan sehari-hari, memilih pendekatan untuk melakukan pekerjaan, dan membuat keputusan dalam menggunakan sumber dayanya untuk menjadi karyawan yang profesional. Jika karyawan memiliki kontrol yang rendah maka mudah terkena *burnout*.

3. Upah yang tidak sesuai

Karyawan berharap bahwa pekerjaan yang dilakukannya dapat menghasilkan imbalan berupa uang, prestige, dan keamanan. Namun, ketika hal itu dinilai belum mencukupi kebutuhan karyawan, maka karyawan tersebut akan mudah terkena *burnout*.

4. Perselisihan Antar Komunitas

Gangguan dalam komunitas di tempat kerja yang dapat memicu *burnout* yang meliputi konflik dengan rekan kerja, dukungan sosial, perasaan terisolasi, serta perasaan bekerja secara terpisah dan merasa kurang kerja sama.

5. Tidak Adanya Kejujuran / Keadilan

Ketiadaan keterbukaan meliputi tiga aspek yaitu tidak adanya kepercayaan, keterbukaan, dan rasa hormat. Hal tersebut berpengaruh langsung terhadap *burnout*.

6. Nilai Konflik

Nilai-nilai yang bertentangan antara karyawan dengan pekerjaannya dapat memicu terjadinya *burnout* karyawan.

2.1.2.3 Indikator *Burnout*

Burnout memiliki tiga indikator yang terdiri dari sebagai berikut hayati (2018):

1. Kelelahan emosional

Kelelahan emosional merupakan suatu indikator dari kondisi *burnout* yang berwujud perasaan sebagai hasil dari emosional yang berlebihan yang ditandai hilangnya perasaan dan perhatian, kepercayaan, niat dan semangat. Orang yang mengalami kelelahan emosional ini akan merasa hidupnya kosong, lelah dan tidak dapat lagi mengatasi tuntutan pekerjaannya.

2. Kurangnya aktualisasi diri.

rendahnya motivasi kerja dan penurunan rasa percaya diri. Seringkali kondisi ini terlihat pada kecenderungan dengan rendahnya prestasi yang dicapainya.

3. Depersonalisasi.

Depersonalisasi adalah tendensi kemanusiaan terhadap sesama yang merupakan pengembangan dari sikap sinis terhadap karier, dan kinerjanya sendiri. Seorang yang mengalami masalah depersonalisasi merasa tidak ada satupun aktivitas yang dilakukannya bernilai atau berarti. Sikap ini ditunjukkan melalui perilaku masa bodoh, bersikap sinis, tidak berperasaan dan tidak memperhatikan kepentingan orang lain.

2.1.3 Defenisi Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Irham Fahmi (2016) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan nonprofit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama priode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Kasmir (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu peroses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.3.1 Faktor Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1. Kompetensi/Kemampuan

Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan sesuai dengan yang ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang bagus.

3. Rancangan kerja

Adapun rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan).

6. Kepemimpinan

Adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam prakteknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

8. Budaya organisasi

Adalah kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Adalah perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Adalah kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan itu ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perudahaannya dalam kondisi kurang baik.

13. Komitmen

Adalah kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

14. Disiplin kerja

Adalah usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tetap waktu.

2.1.3.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016) untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa indikator, yaitu:

1. Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2. Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika melanggar atau tidak memenuhi ketepatan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian sebaliknya.

2.1.4 Defenisi Kepuasan Kerja

Menurut Pitasari & Perdhana (2018) mengatakan kepuasan kerja merupakan kondisi emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan seseorang. Menurut Robbins dan Judge (2015: 78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal.

Vanecia (2013) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya seperti suasana kerja yang meliputi iklim organisasi, hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan dengan sesama karyawan, gaya kepemimpinan yang ada dalam perusahaan. Selain itu Yuniasanti & Setiawan (2015), menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja

tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Teori yang dikemukakan oleh Syaronica, dkk (2015) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana tidak terjadi titik temu antara tingkat nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan. Balas jasa kerja karyawan ini, baik yang berupa finansial maupun yang non finansial.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan memberikan hal yang dinilai penting. Individu cenderung lebih puas jika kinerjanya dihargai atau diapresiasi oleh perusahaannya selain menambahkan motivasi, penghargaan juga akan membuat karyawan merasa kinerjanya dibutuhkan Setiyanto dan Hidayati (2018).

2.1.4.1 Faktor Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Afandi, 2018 : 73):

1. Pemenuhan Kebutuhann (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Hasil yang memenuhi harapan. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang tidak akan puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerjanya.

5. Budaya Organisasi (*Organization Culture*)

Dalam organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

2.1.4.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

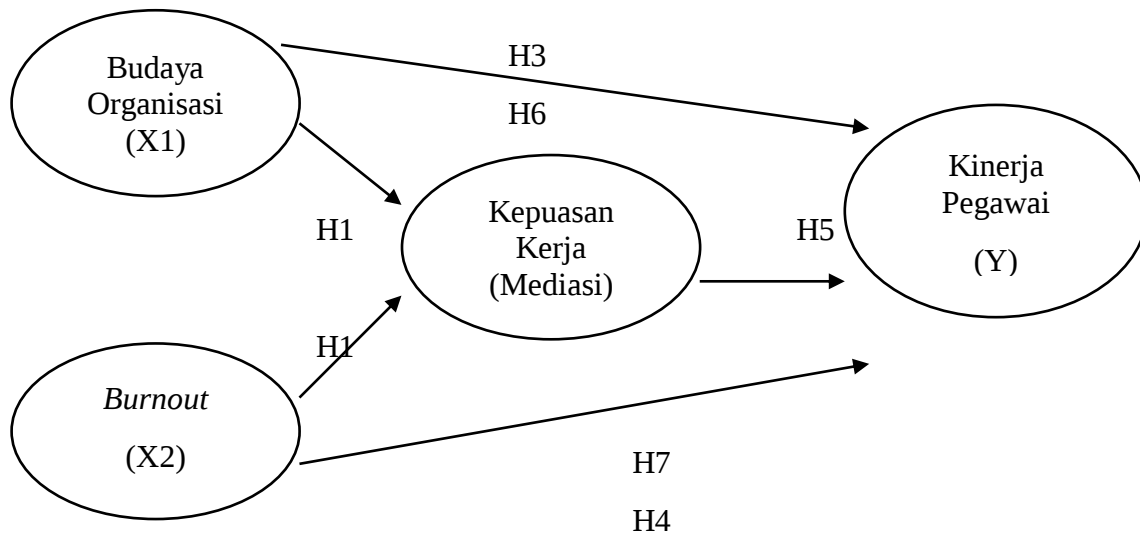
No	Nama/Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	I Wayan Agus Apriana, Mochamad Edris, Sutomo (2021)	Pengaruh Beban Kerja Dan <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Rembang)	<i>Burnout</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Ni Rai Artini, Ngurah Made Novianha Pynatih, Ni Made Taman Ayuk (2023)	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan sebagai variabel mediasi pada lembaga perkreditan desa di kabupaten badung.	Budaya organisasi berpengaruh langsung dan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Swastiani Dunggio (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sungingi Kota Gorontalo	Budaya organisasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai
4	Dwi septiana zulfa dan rini safitri (2022)	Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Bank Muamalat Malang	<i>Burnout</i> secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Muhammad Genta Rahmadani Veny Puspita Janusi Waliamin	Pengaruh <i>Burnout</i> Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu	<i>Burnout</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, work life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

	(2023)		
6	Emmy Deswiati Dewie Tri Wijayati Wardoyo Anang Kistyanto (2024)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di Kecamatan Tandes Kota Surabaya	Budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara langsung. Selain itu, secara tidak langsung budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada pegawai Kecamatan Tandes Kota Surabaya
7	Ainanur dan Satria Tirtayasa (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	Secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV
8	Jumawan Hadita Berliana Febrianti, dkk (2024)	Pengaruh Manajemen Konflik Perubahan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	Manajemen Konflik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Perubahan Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
9	Hendra (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan	Secara parsial budaya Organisasi, pelatihan, dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan budaya organisasi, pelatihan, motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
10	Maya Kharishma Sri Lestari Prsilowati Eka Avianti Ayuningtyas (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening	Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen dalam organisasi dalam suatu perusahaan atau organisasi yang diduga relative signifikan mempengaruhi Kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori maka dapat dilihat kerangka konseptual yang menggambarkan pengaruh dari variabel independen, dalam hal ini adalah Budaya Organisasi (X1), *Burnout* (X2), Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (Z). Variabel tersebut akan di analisis dalam penelitian sehingga diketahui pengaruh masing-masing variabel.

Kerangka Konseptual dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan:



: Pengaruh Variabel Independen Terhadap Dependen



: Variabel Penelitian

X1	: Variabel Independen (Budaya Organisasi)
X2	: Variabel Independen (<i>Burnout</i>)
Y	: Variabel Dependen (Kinerja Pegawai)
Z	: Variabel Mediasi (Kepuasan Kerja)

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan satu kesimpulan sementara yang belum final, jawaban sementara, dugaan sementara, yang merupakan konstruk peneliti terhadap masalah penelitian yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Ismael Nurdin & Sri Hartati 2019). Berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, untuk memberikan arah bahasan, maka akan dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Diduga Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Umi Kalsum, dkk 2023)
- H2: Diduga *Burnout* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Mhd Ali Imran Caniago, Mhd Wakhid Mustafa 2023)
- H3: Diduga Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Rodiathul Kusuma Wardani, dkk 2016)
- H4: Diduga *Burnout* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Hana Evy Cornelia dan Hawigyo, 2023)
- H5: Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Natalia Susanto, 2019)

H6: Diduga Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Slamet Gunadi dan Shenina Adsila, 2023)

H7: Diduga *Burnout* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Qiro'na Bariidatul dkk 2022)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja. Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Sosial Rokan Hulu Pasir Pengaraian yang terletak di Pasir Pengaraian, Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan desember 2024 sampai waktu yang belum diketahui untuk memastikan pengumpulan data yang mendalam.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai ASN dan honorer dikantor Dinas Sosial Rokan Hulu Pasir pengaraian dengan jumlah populasi sebanyak 46 pegawai.

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh

merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yang termasuk dalam *non probability sampling*. *Sampling jenuh* ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Adapun dalam penelitian ini, populasi keseluruhan berjumlah 46 orang pegawai yang bekerja di Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan jenis data yang dapat diukur atau dihitung berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2018). Data ini dapat dibuktikan dengan angka kemudian diolah dan dianalisis sesuai dengan metode analisis sehingga dapat dilihat hasilnya.

3.3.2 Sumber data

3.4.1 Data primer

Data primer merupakan data yang didapat langsung dari subjek penelitian. Pengumpulan data primer merupakan bagian internal dari proses penelitian dan yang seringkali diperlukan untuk tujuan pengambilan keputusan. Data Primer ialah jenis dan sumber data penelitian yang di peroleh secara langsung dari sumber pertama (tidak melalui perantara), baik individu maupun kelompok. Jadi data yang di dapatkan secara langsung.

Dalam penelitian ini data primer yang digunakan bersumber dari responden yang merupakan seluruh pegawai Dinas Sosial yang berkaitan dengan identitas responden, serta persepsi responden terhadap budaya organisasi, *burnout*, kinerja pegawai, dan kepuasan kerja.

3.4.2 Data sekunder

Data Sekunder merupakan sumber data suatu penelitian yang di peroleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh atau dicatat oleh pihak lain). Data sekunder itu berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip atau data dokumenter. Data sekunder adalah data yang diperlukan dari laporan, terbitan ataupun lembaga. Dalam penelitian ini ada yang diperoleh dengan mengumpulkan data dari buku referensi, jurnal, artikel, internet maupun website yang berkaitan dengan variabel penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi (pengamatan), interview (wawancara), kuesioner (angket), dokumentasi beserta gabungan keempatnya.

3.4 Teknik Pengambilan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik berupa observasi dan kuesioner.

3.4.1 Observasi

Dilakukan dengan cara orang yang melakukan pengamatan mengadakan pengamatan langsung ke lapangan untuk mencari dan mengetahui segala sesuatu yang ingin diketahui tentang objek yang diteliti (Digdowiseiso, 2017).

3.4.2 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap dikembalikan kembali kepada peneliti. Selain itu, kuesioner dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet (Sugiyono, 2017).

3.4.3 Wawancara

Wawancara merupakan percakapan antara dua orang atau lebih yang dilakukan secara langsung untuk mendapatkan suatu informasi (Sugiyono, 2017).

3.5 Defenisi Operasional

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X1), *Burnout* (X2), dan 2 variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) dan Kepuasan Kerja (Mediasi). Adapun definisi operasional dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 3.1
Defenisi operasional

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Variabel Bebas Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa	1. Integritas 2. Konsistensi 3. Profesional	Likert

	sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. (Fahmi 2017:117)	4. Tanggung jawab 5. Komunikasi (Muhdar 2020:307)	
Variabel Bebas <i>Burnout</i> (X2)	<i>Burnout</i> merupakan reaksi emosi negatif yang terjadi dilingkungan kerja, ketika individu tersebut mengalami stress yang berkepanjangan (Maslach dan Leiter (dalam Rizka, 2013).	1. Kelelahan Emosiomal 2. Kurangnya Aktualisasi Diri 3. Depersonalisasi (Hayati, 2018)	Likert
Variabel Terikat Kinerja Pegawai (Y1)	Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan nonprofit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu (Irham Fahmi, 2016)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu (Kasmir, 2016)	Likert
Variabel Terikat Kepuasan Kerja (Y2)	Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. (Robbins dan Judge, 2015: 78)	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan kerja (Afandi, 2018:82)	Likert

3.6 Instrumen penelitian

3.6.1 Skala pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala pengukuran *likert* sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan *skala likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2018). Kriteria pengukuran variabel ini menggunakan angka 1 sampai 5. Adapun skala pengukuran variabel terhadap jawaban dari responden yaitu:

Tabel 3.2

Alternatif Jawaban dengan Skala *Likert*

No	Skala	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2018)

3.6.2 Uji instrumen

Untuk melakukan penelitian digunakan kuesioner yang berperan dalam menentukan keabsahan (valid) untuk suatu hasil penelitian. Uji instrumen adalah proses untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian valid.

3.7 Teknik analisis data

Menurut Sugiyono (2019), bahwa analisis data merupakan proses mencari dan menyusun data secara sistematis yang didapatkan dari hasil wawancara, catatan

lapangan, dan bahan lainnya. Sehingga mudah dipahami dan temuannya bisa diinformasikan kepada orang lain. Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu analisis jalur (*path analysis*) dengan software *SmartPLS* 4.0.

3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono, (2019) analisis deskriptif merupakan menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah ada tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.7.2 Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, jawaban dari responden telah direkapitulasi dan kemudian di analisis untuk bisa mengetahui deskriptif terhadap masing-masing variabel. Penilaian responden ini didasarkan pada kriteria yang sebagai berikut:

Skor minimum : 1

Skor maksimum : 5

Interval : $\frac{5-1}{5} = 0,80$

Berdasarkan pada hasil perhitungan diatas, maka skala distribusi kriteria pendapat yaitu sebagai berikut:

Sangat Rendah	1,00 – 1,79
Rendah	1,80 – 2,59
Sedang	2,60 – 3,39
Tinggi	3,40 – 4,19
Sangat Tinggi	4,20 – 5,00

3.7.3 Analisis *Structural Equation Modeling*

Metode pengolahan data penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS), merupakan metode analisis yang powerful karena tidak banyak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu dan jumlah sampel kecil. Tujuan PLS membantu peneliti untuk mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi. *Structural Equation Modeling* (SEM) merupakan metode konfirmasi yang memberikan sarana komprehensif untuk menilai dan memodifikasi model pengukuran serta model struktural (Dedi Rianto, 2023). Metode tersebut memiliki kemampuan untuk menilai unidimensionalitas, validitas, dan reliabilitas suatu model pengukuran.

Pemodelan Persamaan Struktural merupakan metode statistik yang semakin banyak digunakan dalam studi ilmiah dibidang ilmu sosial. *Structural Equation Modeling* terdiri atas dasar komponen yaitu sebagai model struktural dan model pengukuran. *Structural Equation Modeling* (SEM) mampu mengkonfirmasi faktor dari sebuah konsep melalui indikator-indikator serta mampu mengukur pengaruh antar variabel.

3.7.2.1 Pengujian Model Penelitian (*Outer Model*)

Dalam uji validitas penelitian ini digunakan sebagai pengukur apakah setiap pernyataan yang disajikan dalam bentuk kuisioner mampu mewakili variabel yang diteliti. Ada beberapa cara menganalisis dalam menggunakan SmartPLS yaitu:

a) *Convergent Validity*

Validitas konvergen dinilai berdasarkan nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika nilai korelasi lebih dari $> 0,7$. Menurut Yuliantini (2017) dalam penelitian awal, nilai skala pengukuran loading yaitu 0,5 hingga 0,6 sudah dianggap cukup. Penelitian ini menggunakan batas loading factor sebesar $> 0,7$ (Farhan Saputra et al., 2023).

Validitas konvergen merupakan ukuran kualitas instrumen pengukuran dimana instrumen itu biasanya berupa serangkaian pertanyaan atau pernyataan. Instrumen pengukuran memiliki validitas konvergen yang baik jika pertanyaan atau pernyataan yang terkait dengan masing-masing variabel laten dipahami oleh responden dengan cara yang sama seperti yang dimaksud oleh pembuat pertanyaan atau pernyataan tersebut. Studi literatur dengan modifikasi seperlunya untuk menghindari kecenderungan responden terhadap preferensi tertentu.

b) *Discriminal Validity*

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika nilai kuadrat AVE masing-masing konstruk oksogen (nilai pada diagonal) melebihi korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya (nilai dibawah diagonal) (Ghozali, 2014). Pengukuran validitas diskriminan menggunakan nilai *cross loading* dan nilai *average variance extracted* (AVE). Nilai *cross loading* yang berguna untuk

mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada setiap indikator masing-masing variabel laten harus lebih besar > disbanding nilai indikator variabel lain. Jika nilai AVE menunjukkan nilai AVE lebih besar ($>$) 0.5, maka dikatakan memenuhi syarat.

Validitas diskriminan ditetapkan untuk memastikan khas kontruksi dalam penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk dalam penelitian memiliki identitas masing-masing dan tidak terlalu berkorelasi dengan konstruk lain dalam penelitian. Validitas diskriminan dalam SMART-PLS ditetapkan menggunakan tiga teknik yang berbeda.

c) *Composite Reliability*

Evaluasi *composite reliability* dilakukan dengan melihat nilai composite reliability dari blok indikator yang mengukur konstruk. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* nya $> 0,7$ (Farhan Saputra et al., 2023).

Mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan menggunakan indikator reflektif dengan dua cara yaitu, Reliabilitas konstruk dapat dinilai dari nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dari masing-masing konstruk (Arfianty et al., 2021). Nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* yang disarankan adalah lebih dari 0.7. (Ghozali, 2014).

3.7.2.2 Metode Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural adalah model yang mendeskripsikan hubungan antar konstruk (variabel laten). Hubungan antar konstruk didasarkan kepada teori atau asumsi-asumsi tertentu (Pelatihan, 2018). Model struktural atau inner model

menggambarkan model hubungan antar variabel laten yang dibentuk berdasarkan substansi teori.

Pengujian inner model atau metode analisis model struktural dilakukan dengan melihat hubungan atau pengaruh antara konstruk, nilai signifikansi dari R-Square (R^2) dari model penelitian. Evaluasi inner model bisa dilakukan dengan melihat nilai *R-Square*, dimana perubahan dapat digunakan untuk menggambarkan ada atau tidaknya laten eksogen.

3.7.2.2.1 *R-Square*

Nilai R-Square digunakan untuk menunjukkan sejauh mana konstruk eksogen menjelaskan konstruk endogen. Untuk mengevaluasi model struktural yaitu dengan nilai R-Square yang menunjukkan kekuatan prediktif dari model. Rule of thumb yang digunakan yaitu 0.75, 0.50, dan 0.25 menunjukkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah (Rosita et al., 2021)

3.7.2.2.2 *F-Square*

F-square dihitung untuk mengukur pentingnya perubahan nilai R-square ketika konstruk tertentu dihilangkan dari model untuk mengevaluasi apakah konstruk yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk endogen. Rule of thumb untuk menilai nilai f-square adalah 0.02, 0.15, dan 0.35 yang menunjukkan bahwa nilai efek kecil, sedang dan besar, serta ukuran efek dengan nilai kurang dari 0.02 menunjukkan bahwa variabel tidak mempunyai efek (Rosita et al., 2021).

3.7.2.2.3 Estimate For Path Coefficients

Melihat uji signifikansi pengaruh antar variabel dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T statistic melalui metode *bootstrapping*. Koefisien jalur menentukan kuat atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan 2 pengujian hipotesis yaitu *direct effect* dan *indirect effect*.

3.7.4 Pengujian Hipotesis (*Path Analysis*)

Pengujian hipotesis menggunakan analisis full model *structural equation modeling* (SEM) dengan *smartPLS*. Nilai koefisien path atau *inner model* menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Skor koefisien path atau *inner model* yang ditunjukkan oleh nilai t-statistic harus di atas 1,96 untuk hipotesis dua ekor (*two-tailed*) dan di atas 1,64 untuk hipotesis yang di uji dengan satu ekor (*one-tailed*). Kedua nilai tersebut digunakan pada tingkat alpha 5% dan *power* 80%.