

**PENGARUH *BURNOUT* KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT PLN (PERSERO) UIW BANGKA BELITUNG**



Tesis Oleh :

RIO JUNI LISAN

01012681923004

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar
Magister Manajemen*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

**PENGARUH *BURNOUT* KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO)
UIW BANGKA BELITUNG**

Disusun oleh :

Nama : RIO JUNI LISAN
NIM : 01012681923004
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian tesis pada tanggal 10 Agustus 2021 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Tesis

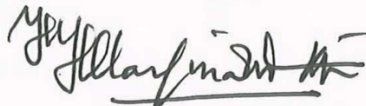
Palembang, 10 Agustus 2021

Ketua


Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
NIP. 195307071979032001

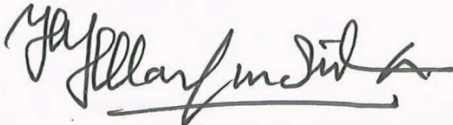
Anggota

Penguji


Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 196703141993032001


Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E.
NIP. 196706241994021002

Mengetahui
Koordinator Program Studi


Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 196703141993032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rio Juni Lisan
NIM : 01012681923004
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang berjudul :
Pengaruh Burnout Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT
PLN (Persero) UIW Bangka Belitung

Pembimbing :

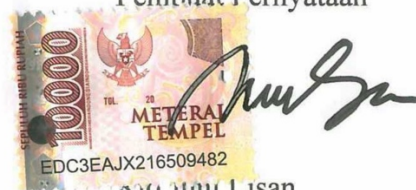
Ketua : Prof. Badia Perizade M.B.A, Ph.D
Anggota : Hj. Marlina Widiyanti, SE, SH, MM, MH, Ph.D
Penguji : Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E

Tanggal Ujian : 10 Agustus 2021

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam Tesis ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila Saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, Agustus 2021
Pembuat Pernyataan



RIO JUNI LISAN
NIM. 01012681923004

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmad dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian Tesis ini yang berjudul “Pengaruh Burnout Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Induk Wilayah Bangka Belitung”. Tesis ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan meraih derajat Sarjana Ekonomi untuk Program Magister Strata Dua (S2) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Tesis ini membahas tentang pengaruh burnout kerja dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UIW Bangka Belitung. PT. PLN (Persero) UIW Bangka Belitung memiliki intensitas kerja yang cukup tinggi, hal ini mengakibatkan tidak sedikit yang mengalami Burnout kerja dalam bekerja. Burnout kerja yang terjadi di PT. PLN (Persero) UIW Bangka Belitung, berasal dari internal dan eksternal perusahaan.

Selanjutnya budaya organisasi yang diterapkan PT PLN (Persero) UIW Bangka Belitung, yaitu AKHLAK adalah singkatan dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif, namun pada kenyataannya budaya organisasi tersebut belum sepenuhnya menjadi komitmen bagi karyawan.

Berdasarkan temuan hasil observasi awal tersebut di atas memberikan gambaran bahwa masih ada karyawan pada perusahaan ini sedang mengalami burnout kerja dan karyawan tidak memahami budaya organisasi yang telah disepakati bersama, sehingga berimplikasi pada menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka diperoleh hasil bahwa Hasil uji secara parsial menunjukkan variable burnout kerja tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UIW Bangka Belitung. Sedangkan pada variable budaya organisasi ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UIW Bangka Belitung.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari apa yang diharapkan, maka kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca sangat diharapkan demi kesempurnaan hasil penelitian ini. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses pembuatan tesis ini sehingga dapat diselesaikan dan penulis berharap tesis ini dapat bermanfaat serta dapat menunjang pencapaian sasaran dan tujuan perkuliahan.

Palembang, Agustus 2021



Rio Juni Lisan

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan yang berbahagia ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT atas rahmad dan karunia-Nya dan semua pihak yang telah membantu dan telah memberi dukungan baik moril maupun materil dalam penulisan tesis ini, maka perkenankanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Prof. Hj. Badia Perizade, M.B.A Ph.D selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan kepada penulis dalam penelitian ini.
2. Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan kepada penulis dalam penelitian ini.
3. Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E selaku Penguji yang telah memberi masukan serta dukungan kepada penulis dalam penyusunan tesis ini.
4. Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D selaku Koordinator Program Studi Magister Manajemen yang membantu dan mengarahkan penulis.
5. Dosen Pengajar Magister Manajemen Unsri yang membantu dan memberikan ilmu sesuai mata kuliah kepada penulis.
6. Kedua orang tuaku, Ir. H. M. Anton Effendi, MT dan Hj. Lisda Chandra, A.Md yang selalu mendukung penulis dalam kondisi apapun. Terima kasih atas doa dan kasih sayangnya, didikan serta bimbingannya. Semoga selalu dalam keadaan sehat dan bahagia serta mendapatkan perlindungan dan rahmat dari Allah SWT.
7. Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberi bantuan dan dukungan kepada penulis.
8. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya, yang telah banyak memberikan bantuan kepada penulis dalam penyusunan tesis ini.

9. Istriku tercinta Khadija Mezouar, BE dan anakku Candace Alimah Lisan yang selalu memberikan dukungan dalam penyelesaian tesis ini. Saudaraku Fangki Novel Lisan, A.Md dan Edo N.P. Lisan, ST yang memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis.
10. Karyawan/Karyawati Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas bantuan dan dukungan kepada penulis.
11. Pimpinan dan Karyawan PT PLN (Persero) UIW Bangka Belitung yang telah membantu dalam keperluan penulis dalam penyusunan tesis ini.
12. Rekan-rekan seperjuangan Program Studi Magister Manajemen.

Terakhir penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah turut membantu dengan tulus ikhlas, penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya. Semoga Tuhan Yang Maha Esa melimpahkan rahmat-Nya kepada kita semua. Amin.

Palembang, Agustus 2021



Rio Juni Lisan

ABSTRAK

PENGARUH *BURNOUT* KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH BANGKA BELITUNG

Rio Juni Lisan¹, Badia Perizade², Marlina Widiyanti³, Mohamad Adam⁴

Tujuan Penelitian ini mencari bukti empiris dengan cara menganalisis pengaruh *burnout* kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UIW Bangka Belitung. Penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dengan populasi 377 karyawan PT. PLN (Persero) UIW Bangka Belitung dimana *sampling* sebanyak 105 karyawan khusus bergerak di bidang pembangkit, transmisi dan distribusi. Hasil kuesioner diolah menggunakan regresi linier berganda. Hasil uji menunjukkan variabel *burnout* kerja tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UIW Bangka Belitung. Sedangkan pada variabel budaya organisasi ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UIW Bangka Belitung. Dampak yang terjadi dapat menumbuh kebiasaan dan tata pergaulan profesional yang baik juga merupakan perwujudan dari kesungguhan hati karyawan PT. PLN (Persero) untuk bekerja dan berusaha selaras dengan falsafah, visi, misi, dan tata nilai perusahaan yang sudah disepakati bersama dapat meningkatkan kinerja karyawan serta mendukung kemajuan perusahaan.

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

ABSTRACT

EFFECT OF WORK BURNOUT AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PERSERO) HEAD UNIT FOR BANGKA BELITUNG REGION

Rio Juni Lisan¹, Badia Perizade², Marlina Widiyanti³, Mohamad Adam⁴

The purpose of this study is to find empirical evidence by analyzing the effect of work burnout and organizational culture on the performance of PT PLN (Persero) UIW Bangka Belitung employees. This study uses purposive sampling with a population of 377 employees of PT. PLN (Persero) UIW Bangka Belitung where a sampling of 105 employees specialized in generating, transmission and distribution. The results of the questionnaire were processed using multiple linear regression. The test results show that the work burnout variable has no significant effect on the performance of PT. PLN (Persero) UIW Bangka Belitung. While the organizational culture variable has a significant influence on the performance of employees of PT. PLN (Persero) UIW Bangka Belitung. The impact that occurs can grow habits and good professional relationships is also a manifestation of the sincerity of the employees of PT. PLN (Persero) to work and strive in harmony with the philosophy, vision, mission, and corporate values that have been mutually agreed upon can improve performance and support the progress of the company.

Keywords: Work Burnout, Organizational Culture, and Performance.

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK


Kami dosen pembimbing Tesis menyatakan bahwa Abstrak Tesis dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Rio Juni Lisan
NIM : 01012681923004
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Burnout Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UIW Bangka Belitung

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar Abstrak.

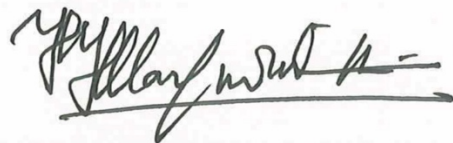
Pembimbing Tesis,

Ketua



Prof. Badia Perizade, M.B.A, Ph.D
NIP. 195307071979032001

Anggota



Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H, Ph.D
NIP. 196703141993032001

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Rio Juni Lisan
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang / 12 Juni 1989
Agama : Islam
Status : Kawin
Alamat Rumah : Jalan Singkur Nomor 51B Perumahan Indo
Residence Selindung Pangkalpinang
Alamat Email : riolisan@gmail.com
Pendidikan Formal
Sekolah Dasar : SD YKPP 4 Palembang
SLTP : SMP Negeri 15 Palembang
SLTA : SMA Kusuma Bangsa Palembang
S-1 : Teknik Elektro Universitas Sriwijaya
Pendidikan Non Formal : -
Pengalaman Organisasi : Serikat Pekerja PT PLN (Persero)

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| LEMBAR PERSETUJUAN TESIS | ii |
| SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH | iii |
| KATA PENGATAR | iv |
| UCAPAN TERIMA KASIH | vi |
| ABSTRAK | viii |
| ABSTRACT | ix |
| SURAT PERNYATAAN ABSTRAK | x |
| RIWAYAT HIDUP | xi |
| DAFTAR ISI | xii |
| DAFTAR TABEL | xvii |
| DAFTAR GAMBAR | xix |
| DAFTAR LAMPIRAN | xx |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1. Latar Belakang Penelitian | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah | 12 |
| 1.3. Tujuan Penelitian | 12 |
| 1.4. Manfaat Penelitian | 13 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | |
| 2.1. Landasan Teori | 14 |

| | |
|---|----|
| 2.1.1. Pengertian Teori Burnout Kerja | 14 |
| 2.1.2. Pengertian Teori Budaya Organisasi..... | 17 |
| 2.1.3. Pengertian Teori Kinerja Karyawan | 19 |
| 2.2. Penelitian Terdahulu | 22 |
| 2.3. Hubungan Antar Variabel | 40 |
| 2.3.1. Hubungan Burnout Kerja dengan Kinerja Karyawan ... | 40 |
| 2.3.2. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan | 42 |
| 2.4. Kerangka Pemikiran..... | 42 |
| 2.5. Hipotesis Penelitian..... | 48 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|---|----|
| 3.1. Ruang Lingkup Penelitian | 49 |
| 3.2. Rancangan Penelitian | 49 |
| 3.3. Jenis dan Sumber Data | 49 |
| 3.3.1. Jenis Data | 49 |
| 3.3.2. Sumber Data | 50 |
| 3.4. Populasi dan Sampel | 50 |
| 3.5. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel | 53 |
| 3.6. Metode Pengumpulan Data | 56 |
| 3.7. Instrumen Penelitian | 57 |
| 3.7.1. Pengujian Validitas Data | 57 |
| 3.7.2. Pengujian Reliabilitas Data | 58 |
| 3.7.3. Transformasi Data Ordinal Ke Interval | 58 |

| | |
|--|----|
| 3.8. Teknik Analisis Data..... | 59 |
| 3.8.1. Pengujian Asumsi Dasar Regresi Berganda..... | 59 |
| 3.8.1.1. Pengujian Normalitas Data | 59 |
| 3.8.1.2. Pengujian Multikoleniaritas | 60 |
| 3.8.1.3. Pengujian Heteroskedastisitas | 60 |
| 3.8.2. Analisis Data | 61 |
| 3.8.2.1. Pengujian Regresi Linier Berganda | 61 |
| 3.8.2.2. Pengujian Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R^2) | 61 |
| 3.8.2.3. Pengujian Hipotesis | 63 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|---|----|
| 4.1. Hasil Penelitian | 65 |
| 4.1.1. Gambaran Umum PT. PLN (Persero) BABEL | 65 |
| 4.1.1.1. Profile PT. PLN (Persero) BABEL | 65 |
| 4.1.1.2. Visi dan Misi PT. PLN (Persero) BABEL | 66 |
| 4.1.1.3. Budaya Organisasi PT. PLN (Persero) BABEL | 66 |
| 4.1.2. Distribusi Jawaban Responden | 68 |
| 4.1.2.1. Distribusi Karakteristik Responden | 68 |
| 4.1.2.2. Distribusi Variabel Burnout Kerja (X_1) | 69 |
| 4.1.2.3. Distribusi Variabel Budaya Organisasi (X_2) .. | 72 |
| 4.1.2.4. Distribusi Variabel Kinerja Karyawan (Y) | 76 |
| 4.1.3. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian | 79 |

| | |
|--|----|
| 4.1.3.1. Hasil Pengujian Validitas Instrumen..... | 79 |
| a. Hasil Uji Validitas pada Variabel Burnout Kerja (X_1)..... | 80 |
| b. Hasil Uji Validitas pada Variabel Budaya Organisasi (X_2) | 80 |
| c. Hasil Uji Validitas pada Variabel Kinerja Karyawan (Y) | 81 |
| 4.1.3.2. Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen | 82 |
| a. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Burnout Kerja (X_1) | 82 |
| b. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X_2) | 83 |
| c. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) | 83 |
| 4.1.4. Hasil Transformasi Data Ordinal Ke Interval | 83 |
| 4.1.5. Hasil Pengujian Asumsi Dasar Regresi Berganda | 84 |
| 4.1.5.1. Hasil Uji Normalitas Data | 84 |
| 4.1.5.2. Hasil Uji Multikolinieritas | 85 |
| 4.1.5.3. Hasil Uji Heterokedastisitas | 86 |
| 4.1.6. Analisis Data | 86 |
| 4.1.6.1. Pengujian Regresi Berganda | 86 |
| 4.1.6.2. Pengujian Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R^2) | 88 |
| 4.1.6.3. Pengujian Hipotesis F (Uji Model) | 89 |
| 4.1.6.4. Pengujian Hipotesis t (Uji Parsial)..... | 90 |
| 4.2. Pembahasan Hasil Penelitian | 91 |

| | |
|---|------------|
| 4.2.1. Pengaruh Burnout Kerja terhadap Karyawan Karyawan | 91 |
| 4.2.2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan | 93 |
| 4.2.3. Pengaruh Burnout Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan | 97 |
| | |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | |
| 5.1. Kesimpulan | 99 |
| 5.2. Saran | 99 |
| 5.3. Implikasi | 100 |
| 5.4. Keterbatasan Penelitian | 101 |
| | |
| DAFTAR PUSTAKA | 103 |
| LAMPIRAN | 108 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|---------|
| Tabel I.1. Survei <i>Employee Engagement Survey (EES)</i> Tahun 2019 PT. PLN (Persero) UIW Bangka Belitung | 4 |
| Tabel I.2. Entropi Budaya PLN Bangka Belitung..... | 6 |
| Tabel I.3. Tingkat Kehadiran Karyawan PT PLN (Persero) UIW Bangka Belitung..... | 7 |
| Tabel I.4. Tingkat Kehadiran Karyawan pada PT PLN (Persero) UIW Bangka Belitung (Menurut Usia)..... | 8 |
| Tabel I.5. Gangguan Pembangkit, Transmisi GI & Distribusi Tahun 2019.. | 8 |
| Tabel I.6. Indikator Penting Kinerja PT. PLN (Persero) UIW Bangka Belitung Tahun 2014 – 2019..... | 10 |
| Tabel I.7. Realisasi NKO PT. PLN (Persero) UIW Bangka Belitung Tahun 2014 – 2019..... | 11 |
| Tabel II.1. Penelitian Terdahulu | 22 |
| Tabel III.1. Hasil Purposisve Sampling | 52 |
| Tabel III.2. Definisi Operasional..... | 53 |
| Tabel IV.1. Karakteristik Responden | 68 |
| Tabel IV.2. Jawaban Responden pada Variabel Burnout Kerja (X_1) | 69 |
| Tabel IV.3. Jawaban Responden pada Variabel Budaya Organisasi (X_2) | 73 |
| Tabel IV.4. Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Karyawan (Y) | 76 |
| Tabel IV.5. Hasil Uji Normalitas Data | 84 |
| Tabel IV.6. Hasil Uji Multikolinieritas | 85 |
| Tabel IV.7. Hasil Uji Regresi Berganda | 86 |

| | |
|--|----|
| Tabel IV.8. Hasil Uji Koefisien Determinan | 88 |
| Tabel IV.9. Hasil Uji Hoipotesis t | 89 |
| Tabel IV.10. Hasil Pengujian Hipotesis F | 90 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---------------------------------------|---------|
| Gambar II.1. Kerangka Pemikiran | 47 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | Halaman |
|-------------|---|
| Lampiran 1 | Daftar Pernyataan (Kuisisioner) 108 |
| Lampiran 2 | Hasil Jawaban Karakteristik Responden 116 |
| Lampiran 3 | Distribusi Frekuensi Data Karakteristik Responden 119 |
| Lampiran 4 | Distribusi Frekuensi Data Variabel <i>Burnout</i> Kerja (X_1) 121 |
| Lampiran 5 | Distribusi Frekuensi Data Variabel Budaya Organisasi (X_2) . 127 |
| Lampiran 6 | Distribusi Frekuensi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y) ... 134 |
| Lampiran 7 | Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Variabel <i>Burnout</i> Kerja (X_1) 139 |
| Lampiran 8 | Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X_2) 145 |
| Lampiran 9 | Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) 152 |
| Lampiran 10 | Hasil Uji Normalitas Data 156 |
| Lampiran 11 | Hasil Uji Regresi Berganda & Asumsi Regresi Berganda 159 |
| Lampiran 12 | Hasil Uji Regresi Linier Pengaruh <i>Burnout</i> Kerja Terhadap Kinerja 163 |
| Lampiran 13 | Hasil Uji Regresi Linier Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja 165 |
| Lampiran 14 | Nilai R Tabel 168 |
| Lampiran 15 | Nilai F Tabel 169 |
| Lampiran 16 | Nilai T Tabel 170 |

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. "Tugas Manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya" (Stoner, 2011:23). Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. "Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi" (Mathis, 2012:172). "Kinerja karyawan diartikan sebagai hasil yang ditampilkan oleh karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas sehari-hari" (Armstrong, 2010:128).

"Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial serta kebutuhan egoistik" (Armstrong, 2010:132). "Ada banyak hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti besarnya 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 ataupun variabel-variabel lainnya" (Robbins, 2011:54).

Salah satu upaya untuk meningkatkan Kinerja Karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan *Burnout kerja*. “*Burnout* merupakan kondisi kelelahan mental dan fisik yang disebabkan oleh kehidupan profesional seseorang” (Herbert Freudenberger, 1970). “*Burnout* merupakan kondisi kelelahan mental dan fisik yang disebabkan oleh kehidupan profesional seseorang” (WHO).

“Gejala *burnout* pada pekerja antara lain berupa kelelahan, sering pilek, gangguan tidur, napas pendek, sakit kepala, sakit kepala sebelah (migrain), kaki dan tangan dingin, nyeri kuduk dan pundak, gangguan menstruasi, gangguan pencernaan, mual, muntah, alergi, serangan asma, diabetes bahkan kanker. Hal itu menimbulkan *absenteisme* (tidak masuk kerja) cukup tinggi pada karyawan” (Robbins, 2011:337). “Selain gangguan–gangguan tersebut, *burnout* juga dapat menimbulkan penyakit fisik yang diinduksi *burnout*, misalnya penyakit jantung koroner, hipertensi, tukak lambung” (Robbins, 2011:233).

“*Burnout* juga bisa menyebabkan terjadinya gangguan mental yang terus menerus. Gangguan mental yang dimaksud antara lain mudah gugup, mudah marah, tersinggung, tegang, kurang konsentrasi, dan apatis. Gejala *burnout* dalam kerja ini sangat tidak menyenangkan bagi orang yang merasakannya dan bisa berbahaya bagi keutuhan kepribadiannya” (Werther, 2010:341). “Kelanjutan yang gawat adalah bila akhirnya merembet pada aspek kehidupan yang lain. Bagi laki-laki yang telah berumah tangga, *burnout* di tempat kerja dapat berakibat terhadap kehidupan seksualnya” (Armstrong, 2010:224).

Selain *burnout kerja*, faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan segala sesuatu

yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya (Schermerharn, 2012:197). “Budaya organisasi fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan” (Mathis, 2012:273).

“Peran budaya organisasi adalah untuk menjaga dan memelihara komitmen sehingga kelangsungan mekanisme dan fungsi yang telah disepakati oleh organisasi dapat merealisasikan tujuan-tujuannya” (Robbins, 2011:240). Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang tidak bisa lepas dari budaya yang diciptakannya.. “Apabila pengertian ini ditarik ke dalam organisasi, maka apabila seperangkat norma sudah menjadi budaya dalam organisasi, maka para anggota organisasi akan bersikap dan bertingkah laku sesuai dengan budaya itu tanpa merasa terpaksa. Apabila budaya itu adalah budaya yang bersifat mengarahkan kepada anggota organisasi untuk mempunyai kinerja yang baik, maka dapat dipastikan apabila memang semua anggota organisasi sudah menganggap norma itu sebagai budaya, maka ia akan melaksanakannya dengan baik” (Robbins, 2011:241), lalu karyawan dapat bekerja serta mengeluarkan bakat di visi dan tujuan yang sama sekaligus dalam semangat yang sama.

PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) UIW Bangka Belitung merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki intensitas kerja yang cukup tinggi, baik karyawan di kantor maupun yang di lapangan. Dari total responden sebanyak 333 karyawan UIW Bangka Belitung, maka berikut disajikan

pada Tabel hasil perhitungan indeks untuk masing-masing dimensi. Untuk mengukur tingkat *burnout* kerja karyawan PLN telah melakukan *Employee Engagement Survey (EES)* Tahun 2019 UIW Bangka Belitung dengan hasil sebagai berikut :

Tabel I.1. *Employee Engagement Survey (EES)* Tahun 2019 PT. PLN (Persero) UIW Bangka Belitung

| No | Dimensi | Jumlah Respondent | Nilai (%) | Kategori |
|----|----------------------------|-------------------|-----------|---------------|
| 1 | Kebijakan Perusahaan | 333 | 84,94 | Sangat Tinggi |
| 2 | Kondisi Kerja | 333 | 82,40 | Sangat Tinggi |
| 3 | Budaya Organisasi | 333 | 83,53 | Sangat Tinggi |
| 4 | Reputasi Perusahaan | 333 | 87,93 | Sangat Tinggi |
| 5 | Kepemimpinan dan Supervisi | 333 | 84,68 | Sangat Tinggi |
| 6 | Manajemen Karir | 333 | 83,27 | Sangat Tinggi |
| 7 | Kompensasi Keuntungan | 333 | 85,44 | Sangat Tinggi |
| 8 | Kerja Sama dan Relasi | 333 | 85,80 | Sangat Tinggi |
| 9 | Pelatihan dan Pengembangan | 333 | 84,24 | Sangat Tinggi |
| 10 | Kinerja Manajemen | 333 | 83,59 | Sangat Tinggi |
| 11 | Pengakuan | 333 | 83,00 | Sangat Tinggi |
| 12 | Kerja Keras | 333 | 84,51 | Sangat Tinggi |

Sumber : PT. PLN (Persero) UIW Bangka Belitung

Berdasarkan Tabel I.1. di atas, dapat dilihat bahwa secara umum, kondisi karyawan pada PLN Unit UIW Bangka Belitung sudah baik, seperti kebijakan perusahaan, budaya organisasi, reputasi perusahaan, kerja sama relasi, kerja keras, pelatihan pengembangan, kompensasi keuntungan, dan kepemimpinan supervisi, semuanya sudah baik, namun masih ada kondisi yang masih perlu ditingkatkan seperti kondisi kerja dan pengakuan.

PT PLN (Persero) Unit Induk UIW Bangka Belitung mencetuskan suatu Budaya Kerja dalam Tertib Listrik di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dengan

menggunakan Key Stakeholder dan Karyawan sebagai Role Model. Hal inipun sejalan dengan upaya Manajemen PT PLN (Persero) Unit Induk UIW Bangka Belitung membangun karyawan menuju tata nilai maju yang maju dan andal.

Selain itu sejalan dengan upaya dalam meningkatkan employee engagement pada dimensi kerja keras yakni karyawan menilai bahwa dirinya menunjukkan kinerja ekstra untuk perusahaan melebihi dari apa yang diminta. Sehingga pemberian Awareness kepada masyarakat sangat cocok untuk menunjukkan perilaku kinerja ekstra pada karyawan. Kemudian pada dimensi kinerja manajemen yakni karyawan menilai diri mereka telah menunjukkan kinerja yang baik dalam mengerjakan deskripsi.

Selain itu, *burnout* kerja yang terjadi di PT. PLN (Persero) UIW Bangka Belitung bisa berasal dari internal perusahaan, misalnya dikarenakan *toxic culture*. Entropi Budaya atau Toxic Culture merupakan “energi yang terpakai untuk kegiatan tidak produktif di sebuah lingkungan kerja. Entropy menunjukkan tingkat konflik, friksi dan frustrasi di lingkungan tersebut”.

Menurut Richard Barret, “Entropi budaya dalam organisasi atau perusahaan terdiri dari tiga unsur. *Pertama*, Faktor-faktor yang memperlambat organisasi dan mencegah pengambilan keputusan yang cepat : birokrasi, hirarki, kebingungan, pertengkaran dan kekakuan. *Kedua*, Faktor-faktor yang menyebabkan gesekan antara karyawan : persaingan internal, menyalahkan, intimidasi dan manipulasi. *Ketiga*, Faktor-faktor yang mencegah karyawan dari kerja secara efektif : kontrol, kehati-hatian, mikro manajemen, fokus jangka pendek dan teritorialisme”.

Tabel I.2. Entropi Budaya Organisasi PLN Bangka Belitung

| No | Keterangan | Nilai Index (%) |
|-----------------------------|--|-----------------|
| 1 | Faktor-faktor yang memperlambat organisasi dan mencegah pengambilan keputusan yang cepat | 6,61 |
| 2 | Faktor-faktor yang menyebabkan gesekan antara karyawan | 2,18 |
| 3 | Faktor-faktor yang mencegah karyawan dari kerja secara efektif | 2,84 |
| Total Entropi Budaya | | 11,63 |

Sumber : PT PLN (Persero) UIW Bangka Belitung

Rentang entropi dan risiko yang dihadapinya menurut Richard Barrett (2006) :

<10% *Prime* : Sehat

10% – 19% *Minor Issues* : Membutuhkan *adjustment* kultural dan struktural

20% – 29% *Significant Issues* : Membutuhkan transformasi kultural dan struktural dan *leadership coaching*

30% – 39% *Serious Issues* : Membutuhkan transformasi kultural dan struktural dan *leadership coaching/ mentoring*, dan pengembangan *leadership*

40 – 49% *Critical Issues* : Membutuhkan transformasi kultural dan struktural, perubahan dalam *leadership, leadership mentoring/coaching*, dan pengembangan *leadership*

> 50% *Cultural Crisis* : untuk korporasi, risiko tinggi berupa kebangkrutan atau *take over*

Kurang baiknya kondisi pengenalan budaya organisasi dan burnout pekerjaan inilah yang menjadi alasan penulis untuk mengangkat masalah budaya organisasi dan *burnout kerja*, di mana budaya organisasi berkaitan dengan pengenalan organisasi, dan *burnout kerja* berkaitan dengan beban pekerjaan.

Selanjutnya tingkat *burnout* kerja karyawan dapat dilihat dari data tingkat kehadiran karyawan PT PLN (Persero) UIW Bangka Belitung seperti yang bisa dilihat pada Tabel I.3. dibawah ini :

Tabel I.3. Tingkat Kehadiran Karyawan PT PLN (Persero) UIW Bangka Belitung

| No | Periode | Jumlah Karyawan | Rata-Rata Jam Kerja Karyawan | | | |
|----|----------------|-----------------|------------------------------|---------------|---------------|---------|
| | | | 8 Jam | 7 Jam – 8 Jam | 6 Jam – 7 Jam | < 6 Jam |
| 1 | Juli 2019 | 377 | 329 | 28 | 7 | 13 |
| 2 | Agustus 2019 | 376 | 62 | 279 | 18 | 8 |
| 3 | September 2019 | 376 | 303 | 43 | 17 | 13 |
| 4 | Oktober 2019 | 377 | 337 | 23 | 9 | 8 |
| 5 | November 2019 | 381 | 68 | 281 | 24 | 16 |
| 6 | Desember 2019 | 384 | 284 | 53 | 31 | 16 |

Sumber : PT. PLN (Persero) UIW Bangka Belitung

Standar kerja PT PLN (Persero) UIW Bangka Belitung yaitu 8 jam/ hari. Berdasarkan Tabel I.3. tersebut di atas, maka dapat di lihat bahwa rata-rata kehadiran karyawan lebih banyak yang berada di 8 jam dan *range* 7 sampai 8 jam bahkan ada beberapa karyawan yang bekerja kurang dari 6 jam, hal ini menggambarkan ketidak-disiplinan karyawan ini, merupakan cerminan dari tingkat *burnout* kerja yang di alami oleh karyawan pada PT PLN (Persero) UIW Bangka Belitung. Selanjutnya tingkat kehadiran karyawan menurut usia mereka dapat dilihat pada Tabel I.3 di bawah ini :

Tabel I.4. Tingkat Kehadiran Karyawan pada PT PLN (Persero) UIW Bangka Belitung (Menurut Usia)

| No | Usia | Jumlah Karyawan | Rata-Rata Jam Kerja Karyawan | | | |
|----|---------------------|-----------------|------------------------------|---------------|---------------|---------|
| | | | 8 Jam | 7 Jam – 8 Jam | 6 Jam – 7 Jam | < 6 Jam |
| 1 | < 30 Tahun | 136 | 122 | 9 | 1 | 4 |
| 2 | 30 Tahun – 45 Tahun | 191 | 161 | 16 | 6 | 8 |
| 3 | > 45 Tahun | 49 | 45 | 3 | - | 1 |

Sumber : PT. PLN (Persero) UIW Bangka Belitung

Berdasarkan Tabel I.4. di atas, dapat dilihat bahwa semua rentang usia, rata-rata tingkat kehadirannya di 8 jam, masih ada beberapa rata-rata jam kerja karyawan di bawah 6 jam, seperti halnya pada Tabel I.3. Menurut Robbins (2011) *absenteisme* (tidak masuk kerja) cukup tinggi pada karyawan merupakan gejala burnout kerja. Tabel I.4 terdapat karyawan yang tidak bekerja selama 8 jam/hari sesuai aturan perusahaan, ini juga mencerminkan bahwa ketidakdisiplinan karyawan PT PLN (Persero) UIW Bangka Belitung.

Tabel I.5. Gangguan Pembangkit, Transmisi GI & Distribusi Tahun 2019

| JENIS | GANGGUAN (Kali) | PERBAIKAN (Jam) | KETERANGAN |
|-----------------------|-----------------|-----------------|---------------|
| Gangguan Pembangkit | 1100 | 148,57 | |
| Gangguan Transmisi GI | 55 | 43,65 | |
| Gangguan Distribusi | 128 | 6,61 | jam/pelanggan |

Sumber : PT. PLN (Persero) UIW Bangka Belitung

Berdasarkan Tabel I.5. di atas memberikan gambaran bahwa ada bekerja di luar jam kerja 8 jam/ hari dimana karyawan di bidang pembangkit harus kerja selama lebih dari 148 jam untuk menyelesaikan gangguan pembangkit. Pada bidang transmisi karyawan harus bekerja selama lebih dari 43 jam untuk menyelesaikan gangguan transmisi dan pada bidang distribusi harus menormalkan gangguan lebih dari 6 jam/pelanggan. Situasi ini menunjukkan bahwa karyawan bisa mengalami *burnout kerja* dikarenakan bekerja di luar jam kerja untuk menyelesaikan gangguan yang bersifat teknis sehingga berimplikasi pada menurunnya Kinerja Karyawan.

Budaya organisasi yang diterapkan pada PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) yaitu AKHLAK adalah singkatan dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif, namun pada kenyataannya telah dilakukan survey budaya kuesioner 2020 didapatkan *index score* 84,49% sehingga perlu pendalaman komitmen indeks kesiapan karyawan PLN untuk menghadapi perubahan tata nilai AKHLAK.

Berdasarkan Tabel I.5. di atas memberikan gambaran bahwa masih ada karyawan pada perusahaan ini sedang mengalami *burnout kerja* dan karyawan tidak memahami budaya organisasi yang telah disepakati bersama, sehingga berimplikasi pada menurunnya Kinerja Karyawan. Hal ini terbukti dengan “menurunnya Nilai Kinerja Organisasi (NKO) khususnya untuk 3 (tiga) indikator penting, yaitu: (1) Susut, yang berdampak pada kerugian turunya pendapatan perusahaan, (2) Gangguan penyulang, yang berdampak pada *System Average Interruption Duration Index (SAIDI)* dan *System Average Interruption Frequency Index (SAIFI)* atau seringnya terjadi gangguan listrik pada pelanggan, dan (3) Penjualan Tenaga

Listrik, yang berdampak pada kerugian keuangan yang dialami oleh perusahaan (Sumber : PT PLN (Persero) UIW Bangka Belitung, 2014-2019). Secara lebih rinci berikut ini dijelaskan seperti pada Tabel I.6. berikut ini.

Tabel I.6. Indikator Penting Kinerja PT. PLN (Persero) UIW Bangka Belitung Tahun 2014 – 2019

| No | Indikator Kinerja | Satuan | Nilai | | | | | |
|------------------|--------------------------|-----------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | | | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| 1 | Susut | % | 7,28 | 7,44 | 7,00 | 5,62 | 5,86 | 5,00 |
| 2 | <i>SAIDI</i> | menit/pel | 220,51 | 162,26 | - | 424,20 | 288,24 | 396,61 |
| 3 | <i>SAIFI</i> | kali/pel | 1,18 | 1,07 | - | 5,69 | 4,54 | 6,70 |
| 4 | Penjualan Energi Listrik | TWh | 0,81 | 0,86 | 0,92 | 0,92 | 0,77 | 0,92 |
| TOTAL NKO | | | 74,39 | 92,73 | 91,42 | 96,04 | 96,43 | 92,12 |

Sumber : PT. PLN (Persero) UIW Bangka Belitung

Keterangan :

- *SAIDI (System Average Interruption Duration Index)* = Rata-rata Lama Gangguan per pelanggan
- *SAIFI (System Average Interruption Frequency Index)* = Rata-rata berapa kali Gangguan per pelanggan

Berdasarkan Tabel I.6. di atas dapat dijelaskan bahwa Nilai Kinerja Organisasi (NKO) yang dicapai mengalami trend fluktuatif. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan dilampirkan trend nilai kinerja organisasi (NKO) berdasarkan persepsi yang digunakan seperti yang dapat dilihat pada Tabel I.7. berikut ini :

Tabel I.7. Realisasi NKO PT. PLN (Persero) UIW Bangka Belitung

Tahun 2014 – 2019

| No | Indikator Kinerja | Bobot Nilai | | | | | |
|------------------|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| 1 | Perspektif Fokus Pelanggan | 20,19 | 21,37 | 14,81 | 13,00 | 15,98 | 16,86 |
| 2 | Perspektif Efektifitas Produk dan Proses | 16,92 | 26,13 | 30,52 | 30,73 | 18,19 | 21,15 |
| 3 | Perspektif SDM | 13,88 | 13,00 | 12,92 | 8,71 | 7,00 | - |
| 4 | Perspektif Fokus Tenaga Kerja | - | - | - | - | - | 7,00 |
| 5 | Perspektif Keuangan dan Pasar | 20,36 | 21,22 | 26,01 | 31,81 | 40,03 | 25,19 |
| 6 | Perspektif Kepemimpinan dan Tata Kelola | 3,04 | 11,01 | 7,16 | 11,79 | 15,23 | 20,08 |
| TOTAL NKO | | 74,39 | 92,73 | 91,42 | 96,04 | 96,43 | 92,12 |

Sumber : PT. PLN (Persero) UIW Bangka Belitung

Berdasarkan Tabel I.7. tersebut di atas, dapat dilihat bahwa nilai-nilai indikator kinerja berdasarkan masing-masing perspektif untuk tahun 2014 sampai dengan tahun 2019, mengalami fluktuasi yang cukup berarti, namun jika dilihat dari totalnya, dapat dijelaskan bahwa NKO yang dicapai oleh PT. PLN (Persero) UIW Bangka Belitung, mengalami trend yang turun.

Hal inilah yang menjadi alasan penulis untuk melakukan penelitian tentang Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UIW Bangka Belitung yang disebabkan oleh *burnout* kerja dan budaya organisasi. Keterkaitan tersebut diangkat menjadi topik dengan judul **Pengaruh *Burnout* Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UIW Bangka Belitung.**

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan pada latar belakang permasalahan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana *burnout* kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UIW Bangka Belitung ?

3. Tujuan Penelitian

Merujuk perumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini mencari bukti empiris dengan cara menganalisis sebagai berikut :

- a. Pengaruh *burnout* kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UIW Bangka Belitung.
- b. Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UIW Bangka Belitung.

4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait, yaitu sebagai berikut :

4.1. Manfaat Praktis

Membantu pihak manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan melalui sistem mengurangi *burnout* kerja dan meningkatkan pemahaman budaya organisasi, sehingga diharapkan dapat mengimplementasikan upaya-upaya yang perlu dilakukan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

4.2. Manfaat Teoritis

Menjadi bahan rujukan atau referensi bagi penelitian yang berhubungan dengan masalah *burnout kerja*, budaya organisasi dan Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anton Abdullah. 2020. *Relationship the Work Culture and Training Programs Within Performance*. International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT) ISSN: 2509-0119.
- Archie S. W., Rosalina K., Imelda W.J Ogi. 2019. **Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado**. Jurnal EMBA Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 991 – 1000.
- Chinta A. P., Anang K. 2019. **Pengaruh modal psikologis terhadap kinerja melalui *Burnout* di PT PLN (Persero) UID Jawa Timur**. Jurnal Ekonomi Modernisasi, 15(2) 2019, 117-127.
- Christina Maslach, Michael P. Leiter. 2016. *Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry*. World Psychiatry 2016;15:103–111.
- Claudia P. Estevez-Mujica, Eric Quintane. 2018. *E-mail communication patterns and job burnout*. PLOS ONE <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0193966> March 8, 2018.
- Desi Rosiana Sari, LCA. Robin Jonathan, Imam Nazarudin Latif. 2015. **Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kutai Timur**.
- Devi Fatma Priyantika. 2018. **Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Teknik PT. Pelindo Marine Service Surabaya Melalui *Burnout* Sebagai Variabel Intervening**. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 6 Nomor 3 2018.
- Donny Indriyanto, Grace Tianna Solovida. 2019. **Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Burnout* Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai KCP Bank Jateng Di Kabupaten Pemasang)**. Jurnal MADIC ISSN: 2443-2601.
- Erica Leeanne Lizano. 2015. *Examining the Impact of Job Burnout on the Health and Well-Being of Human Service Workers: A Systematic Review and Synthesis*. Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance, 39:167–181, 2015. ISSN: 2330-3131 DOI: 10.1080/23303131.2015.1014122.
- Ersin Eskiler, Summani Ekici, Fikret Soyer, Ihsan Sari. 2016. *The Relationship between Organizational Culture and Innovative Work Behavior for*

Sports Services in Tourism Enterprises. Physical Culture And Sport Studies And Research DOI: 10.1515/pcssr-2016-0007

Ferdy Kurniawan, Erlina, Nova Mardiana. 2019. **Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Volume 5, No. 03, November 2019.

Francesca Giovanna M. G., Tiziana P., Claudio L., Laura E. P. and Rocco Quaglia. 2014. *Measuring the influence of Burnouts and burnout in teacher-child relationship*. European Journal of Education and Psychology 2014, Vol. 7, N° 1 (Págs. 17-28).

Haiqiang Guo, Huifang Guo , Yilong Yang, Baozhi Sun. 2015. *Internal and External Factors Related to Burnout among Iron and Steel Workers: A Cross Sectional Study in Anshan, China*. PLOS ONE DOI:10.1371/journal.pone.0143159 November 17, 2015.

Hendarto R. N., Heru S., Mohammad I. 2016. **Pengaruh Job Burnout Dan Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VIII Surabaya)**. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 37 No. 2 Agustus 2016.

Hikmet Yaşar, Mustafa Sağsan. 2020. *The Mediating Effect of Organizational Burnouts on Organizational Culture and Time Management: A Comparative Study With Two Universities*. SAGE Open April-June 2020: 1 –11 DOI:10.1177/2158244020919507.

Imelda Talahatu. 2018. **Kelelahan Emosional Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT PLN Persero UIW Maluku Dan Maluku Utara**. Jurnal Manajemen, Ide, Inspirasi (MINDS) Vol. 5, No. 2 (Juli-Desember) 2018:173-189.

Indah W. M., Nawazirul Lubis dan Widiartanto. 2014. **Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Karyawan Sebagai Variabel Antara (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Cetak Surat Kabar PT. Masscom Graphy Semarang)**.

Jufrizen, Khairani Nurul Rahmadhani. 2020. **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi**. Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara Vol. 3 No. 1, Januari 2020-Juli 2020. ISSN: 2654-4326.

Jürgen Stadt. 2015. *The Cultural Analysis of Soft Systems Methodology and the Configuration Model of Organizational Culture*. SAGE Open April-June 2015: 1 –10 DOI: 10.1177/2158244015589787.

- Keksi G. S., Wahyu E., Eni R. 2017. **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Burnout* Pada Wanita Bekerja di Kabupaten Banyumas**. Jurnal Keperawatan Soedirman (The Soedirman Journal of Nursing), Volume 12, No.3 November 2017.
- Lalu C. R., Thatok A., Mukmin S. 2015. **Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Dukungan Sosial Terhadap *Burnout* Pustakawan Di Kota Mataram**. Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan Khizanah Al-Hikmah, 3(2), 125-145.
- Laura Pradas-Hernandez, Tania Ariza, Luis Albendin-Garcia, Jose Luis Gomez-Urquiza, Emilia I. De la Fuente, Guillermo A. Cañadas-De la Fuente. 2018. ***Prevalence of burnout in paediatric nurses: A systematic review and meta-analysis***. PLOS ONE <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0195039> April 25, 2018.
- Leiter, Michael P., Maslach, Christina. 2017. ***Burnout and engagement: contributions to a new vision***. DRO Burnout Research 5 (2017) 55–57.
- Linda V. Heinemann, Torsten Heinemann. 2017. ***Burnout Research : Emergence and Scientific Investigation of a Contested Diagnosis***. SAGE Open January-March 2017: 1 –12 © The Author(s) 2017. DOI:10.1177/2158244017697154.
- Louise H. Hall, Judith Johnson, Ian Watt, Anastasia Tsipa, Daryl B. O'Connor. 2016. ***Healthcare Staff Wellbeing, Burnout, and Patient Safety: A Systematic Review***. PLOS ONE DOI:10.1371/journal.pone.0159015 July 8, 2016.
- Mark Banks. 2020. ***The work of culture and C-19***. European Journal of Cultural Studies 2020, Vol. 23(4) 648 –654.
- Mashal Ahmed, Saima Shafiq. 2014. ***The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: A Case Study of Telecom Sector***. Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management Volume 14 Issue 3 Version 1.0 Year 2014.
- Michelle Luken, Amanda Sammons. 2016. ***Systematic Review of Mindfulness Practice for Reducing Job Burnout?***. The American Journal of Occupational Therapy.
- Mohammad Amiri, Ghasem Abedi, Ahmad Khosravi, Ahmad Reza Eghtesadi, Zakieh Sadeghi, Mansour Ranjbar, Fardin Mehrabian. 2016. ***Burnout and its Influencing Factors among Primary Health Care Providers in the North East of Iran***. PLOS ONE DOI:10.1371/journal.pone.0167648 December 8, 2016.

- Muhammad Asad Khan, Altaf Hussain, Fadillah Binti Ismail, and Basheer Alghazali. 2020. *The Interplay of Leadership Styles, Innovative Work Behavior, Organizational Culture, and Organizational Citizenship Behavior*. SAGE Open January-March 2020: 1 –16 DOI: 10.1177/21582440198982.
- Muhammad Iqbal. 2017. **Pengaruh Budaya Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT Bank DKI Capem Syariah Margonda, Depok)**. Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Volume 9, Nomor 02, September 2017. ISSN 2085-1162.
- Nanda Novziransyah. 2017. **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Kantor UIW Sumatera Utara Medan**. Jurnal JUMANTIK Volume 2 nomor 1, Mei 2017.
- Natasha Khamisa, Brian Oldenburg, Karl Peltzer, Dragan Ilic. 2015. *Work Related Burnouts, Burnout, Job Satisfaction and General Health of Nurses*. International Journal of Environmental Research and Public Health ISSN 1660-4601.
- Nurhidayah. 2018. **Hubungan Burnout Dengan Kinerja Perawat di Ruang Perawatan RSUD Kota Makassar**. Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis Volume 12 Nomor 3 Tahun 2018. eISSN : 2302-2531.
- Oki Alfajri. 2019. **Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara**. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7 Nomor 2 2019.
- Oky Pratama A. S., Yulianeu, Leonardo B. H., Tsalis Syaifuddin. 2017. **Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Phapros Tbk Semarang**.
- Rayka D. P., Endang S. A., Ika R. 2014. **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Axa Financial Indonesia Cabang Malang)**. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 14 No. 2 September 2014.
- Reni Widya Kusumawati. 2015. **Analisis Pengaruh Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Puger Jember**. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember Desember 2015.
- Rožman, M., Treven, S., & Cingula, M. 2018. *The Impact of Behavioral Symptoms of Burnout on Work Engagement of Older Employees: The Case of Slovenian Companies*. Naše gospodarstvo/Our Economy, 64(3), 3-11. DOI: 10.2478/ngoe-2018-0013.

- Said Almaududi. 2019. **Pengaruh Kejenuhan Kerja (*Burnout*) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincih**. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 3(2), September 2019, pp.193-201.
- Sarkhel Shawkat Mohammed, Suleyman Celik, Taylan Budur. 2020. ***Burnout Determinants and Consequences Among University Lecturers***. *Amazonia Investiga* Volume 9 - Issue 27 / March 2020.
- Shailesh Kumar. 2018. ***Preventing and Managing Burnout: What have we learned?***. *Biomedical Journal of Scientific & Technical Research (BJSTR)*.
- Surya D. S., Badia Perizade, Marlina Widiyanti. 2019. ***The Impact Of Organizational Culture And Transactional Leadership Style On Employee Performance In PT. Pegadaian (Persero) Office Region III Palembang***. *International Journal of Scientific and Research Publications*, Volume 9, Issue 8, August 2019 ISSN 2250-3153.
- Walter Wurm, Katrin Vogel, Anna Holl, Christoph Ebner, Dietmar Bayer, Sabrina Mörkl, Istvan-Szilard Szilagy, Erich Hotter, Hans-Peter Kapfhammer, Peter Hofmann. 2016. ***Depression-Burnout Overlap in Physicians Burnout***. *PLOS ONE* <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0193966> March 8, 2018.
- Yanualimy Widhaswara. 2017. **Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan PT Suling Mas Tri Tunggal Abadi Tulungagung**. *Jurnal Simki-Economic* Vol. 01 No. 03 Tahun 2017. ISSN : BBBB-BBBB.
- Zohra Saleem, Zhou Shenbei, Ayaz M. Hanif. 2020. ***Workplace Violence and Employee Engagement: The Mediating Role of Work Environment and Organizational Culture***. *Journals SAGE Open* April-June 2020: 1–15 DOI:10.1.1177/2158244020935885.