



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, *BURNOUT*, DAN  
EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ERA  
INDUSTRI 4.0: STUDI PADA PT. KAMPUNG  
MARKETRINDO BERDAYA**

Emi Nur Asih

*Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Harapan Bangsa  
Purwokerto, Indonesia*

Email: [emiina3089@gmail.com](mailto:emiina3089@gmail.com)

Alfizi <sup>2</sup>

*Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Harapan Bangsa  
Purwokerto, Indonesia*

Email: [alfizi@uhb.ac.id](mailto:alfizi@uhb.ac.id)

Faizal Rizky Yuttama <sup>3</sup>

*Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Harapan Bangsa  
Purwokerto, Indonesia*

Email: [faizal@uhb.ac.id](mailto:faizal@uhb.ac.id)

**Abstrak**

Perkembangan teknologi di era revolusi 4.0 dapat memengaruhi pola kebiasaan dan pola perilaku pekerja, mereka diharuskan dapat terus bersaing secara kompetitif dengan meningkatkan kemampuan dan keahliannya agar kinerjanya semakin baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, *burnout* dan efikasi diri terhadap karyawan di era revolusi industry 4.0. Penelitian ini di fokuskan pada variabel budaya organisasi, *burnout* dan efikasi diri yang dapat memengaruhi kinerja karyawan terhadap 100 karyawan di PT. Kampung Marketerindo Berdaya. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji instrument, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Kampung Marketerindo Berdaya, *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di PT. Kampung Marketerindo Berdaya dan efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Kampung Marketerindo Berdaya. Penulis menyadari pentingnya arahan, motivasi serta dukungan dari pimpinan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui budaya organisasi yang baik dan efikasi diri yang tinggi, sehingga dapat meminimalisir terjadinya *burnout* pada karyawan.

**Kata Kunci:**

Budaya Organisasi, *Burnout*, Efikasi Diri, Kinerja Karyawan, dan Industri 4.0

### **Abstract**

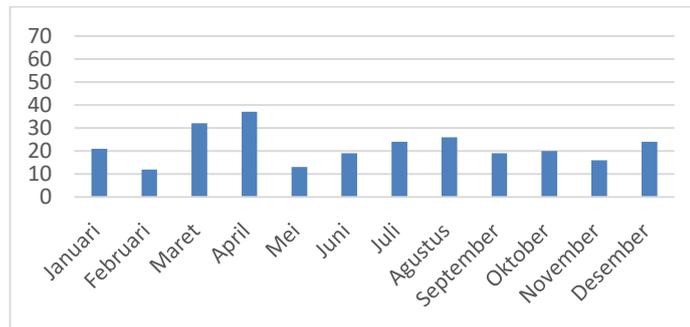
*Technological developments in the era of revolution 4.0 can affect the habits and behavior patterns of workers, they are required to continue to compete competitively by improving their abilities and expertise so that their performance is getting better. This study aims to determine the effect of organizational culture, burnout, and self-efficacy on employee performance in the industrial era 4.0. This research focuses on the variables of organizational culture, burnout and self-efficacy that can affect employee performance on 100 employees at PT Kampung Marketerindo Berdaya. The method used is quantitative with a descriptive approach, with data collection techniques using a questionnaire. The data analysis technique uses instrument test, classical assumption test, and multiple linear regression analysis. The results showed that organizational culture has a positive effect on employee performance at PT Kampung Marketerindo Berdaya, burnout has a negative effect on employee performance at PT Kampung Marketerindo Berdaya and self-efficacy has a positive effect on employee performance at PT Kampung Marketerindo Berdaya. Writer realize the importance of direction, motivation and support from company leaders in improving employee performance through a good organizational culture and high self-efficacy, so as to minimize the occurrence of burnout in employees.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Burnout, Self-Efficacy, Employee Performance and Industri 4.0*

### **PENDAHULUAN**

Di era industri ini tantangan mengenai teknologi semakin banyak, sehingga mengharuskan karyawan untuk beradaptasi dengan komputersasi dan teknologi otomisasi (Samosir *et al.*, 2019). Revolusi industri dapat memengaruhi kinerja karyawan, sehingga untuk dapat tetap bersaing mereka harus mempertahankan eksistensinya melalui peningkatan kemampuan dan keahlian (Samosir *et al.*, 2019). Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang melandasi kemajuan suatu perusahaan, melalui kinerja maka sebuah perusahaan dapat terus beroperasi untuk menghasilkan produk-produknya dalam rangka mencapai hasil yang diharapkan oleh perusahaan (Almaududi, 2019). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi, kedisiplinan, motivasi, beban kerja, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, pelatihan, pengembangan karier, lingkungan kerja yang mendukung, budaya kerja, sikap kerja, tugas yang diberikan, *burnout*, kemampuan, dan kepuasan kerja (Billah, 2022).

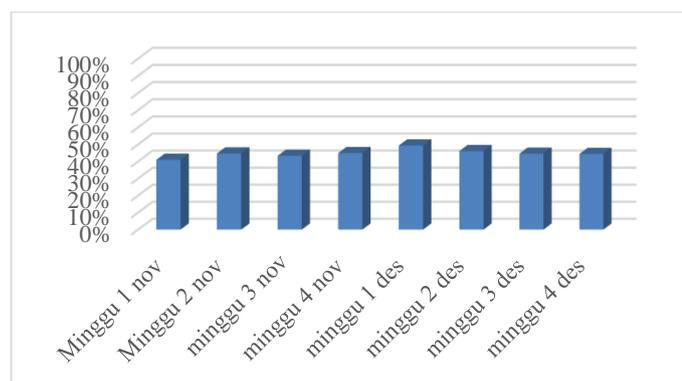
Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi meliputi logo, visi, dan misi, SOP perusahaan, kedisiplinan, kebiasaan karyawan, dan upacara (Busro, 2018). Dapat dilihat pada gambar 1.1 di bawah yang menunjukkan masih banyaknya jumlah keterlambatan karyawan selama tahun 2022. Dimana angka keterlambatan presensi karyawan paling tinggi terjadi pada bulan April, sebanyak 37 karyawan. perusahaan sendiri telah memberikan toleransi sebanyak 10 menit dari waktu yang di tetapkan yaitu mulai dari pukul 08.00 hingga 08.10, namun beberapa dari karyawan masih melanggar mengenai kedisiplinan yang telah ditetapkan



Sumber: data yang diolah, 2023

Gambar 1. Jumlah keterlambatan karyawan

Kemudian Menurut Maslach (1976), *burnout* merupakan perasaan berkepanjangan terhadap kejenuhan emosional dan interpersonal terhadap pekerjaan yang dipengaruhi oleh kelelahan, sinisme dan ketidakefisienan. Karyawan yang mengalami *burnout* akan merasakan kehilangan komitmen, menurunnya motivasi yang dapat berdampak terhadap produktivitas dan hasil kerjanya (Billah, 2022). Kelelahan kerja disebabkan oleh tuntutan tugas, peran serta tata letak ruang kerja, serta karyawan pada bagian *customer services* dituntut untuk selalu cepat tanggap dalam merespon pelanggan, sehingga banyak dari mereka yang melayani pelanggan walaupun diluar jam kerja operasionalnya. Gambar 1.2 di bawah merupakan penyajian dari produktivitas kerja karyawan masih mengalami kenaikan dan penurunan yang belum stabil, artinya masih ada dari beberapa karyawan yang belum mampu meningkatkan target yang dikerjakan. Pada gambar tersebut terjadi penurunan sejak awal desember 2022 dari jumlah 49% menjadi 44% di akhir desember 2022, hal tersebut dapat dipengaruhi karena adanya *burnout* yang terjadi pada karyawan.



Sumber: data yang diolah, 2023

Gambar 2. Produktivitas karyawan per minggu

Menurut penelitian yang dikemukakan oleh Agustini (2019), efikasi diri adalah perasaan kompeten dan efektif terhadap kemampuan individu dalam menyelesaikan tugasnya. Di PT Kampung Marketerindo Berdaya terdapat beberapa karyawan yang memilih resign karena kurang percaya terhadap kemampuan dalam memenuhi target dengan waktu yang sedikit dan menganggap dirinya tidak sesuai dengan kualifikasi pekerjaan. Berdasarkan latar belakang fenomena permasalahan yang

telah di uraikan, masih banyaknya kesenjangan penelitian mengenai variabel tersebut, sehingga peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut agar mendapatkan hasil yang lebih valid mengenai budaya organisasi, *burnout* dan efikasi diri.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### ***Path Goal Theory***

Teori ini dikemukakan oleh Robert J. House (1971), yang menjelaskan bahwa tingkah laku manusia didasarkan untuk mencapai tujuan. Apabila dikaitkan dengan kinerja, maka seseorang yang memiliki kinerja bagus mereka disebut dengan jalur (*path*) untuk mencapai tujuan (*goal*) berupa hasil tertentu. Tujuan dari *path goal theory* yaitu untuk memperoleh kinerja yang baik melalui arahan-arahan, dukungan, dan reward yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawan, melalui motivasi, semangat dan strategi tertentu agar karyawan merasa termotivasi sehingga diharapkan mampu meningkatkan kepercayaan diri terhadap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik, sehingga menghasilkan kinerja yang dapat menunjang keberhasilan tujuan perusahaan.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Nujaya (2021), kinerja karyawan merupakan tingkat perolehan hasil dari pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Hasibuan (2019), kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya atas dasar kecakapan, usaha serta kesempatan. Sedangkan menurut Alfizi (2019) kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan sesuai dengan jabatan masing-masing selama periode waktu tertentu yang dapat berpengaruh terhadap tujuan organisasi.

### **Budaya Organisasi**

Menurut Robbins dan Judge (2021), budaya organisasi merupakan sistem arti bersama yang dibuat oleh anggota untuk membedakan organisasinya dengan organisasi lain. Budaya organisasi merupakan suatu pemikiran bersama yang dijadikan sebagai landasan bagi para anggota organisasi, sehingga membentuk suatu sistem yang diartikan sama oleh seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan susunan nilai-nilai organisasi yang diikuti oleh anggota organisasi, kemudian dijadikan sebagai landasan dalam bertindak oleh anggota organisasi (Gorap, 2022). Dari uraian beberapa pendapat ahli di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem yang ditetapkan oleh perusahaan sebagai landasan dan pedoman dalam bertingkah laku bagi para anggotanya sehingga menghasilkan kinerja yang baik

### ***Burnout***

Freudenberger dan Maslach (1976), mengemukakan bahwa *burnout* merupakan bentuk dari kelelahan fisik, mental dan emosional. *Burnout* sering terjadi karena seseorang yang mengalami banyak tuntutan dari pekerjaannya dan kurangnya apresiasi terhadap hasil kerja yang telah di capai. *Burnout* merupakan indikasi negatif yang disebabkan oleh kelelahan kerja dan kejenuhan secara berlarut-larut (Parashakti dan Ekhsan, 2022). Dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan kondisi dimana individu merasa kelelahan baik secara fisik maupun

emosional, yang disebabkan karena tuntutan dari pekerjaan dalam jangka waktu yang panjang, sehingga akan berdampak terhadap kinerja individu tersebut.

### Efikasi Diri

Bandura (1997), mengemukakan efikasi diri merupakan sikap yang menjadi penentu kekuatan seseorang untuk mencapai keberhasilan dengan menyelesaikan dan mengatur berbagai tugas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menghasilkan dan menerapkan keahlian yang dimiliki. Agustini (2019), menyatakan bahwa efikasi diri merupakan perasaan kompeten dan efektif akan kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam menyelesaikan beban yang dikerjakan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh diri sendiri dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Tingkat efikasi yang tinggi pada karyawan dapat berdampak positif terhadap kinerja yang akan dihasilkan. Dari fenomena permasalahan di atas serta teori yang digunakan, maka diajukan dugaan hipotesis sementara sebagai berikut:

H1: budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H2: *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

H3: efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H4: budaya organisasi, *burnout* dan efikasi diri secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Objek penelitian yang di ambil yaitu PT. Kampung Marketerindo Berdaya. Teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling*. Teknik yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel yaitu menggunakan rumus Hair, yang menyatakan bahwa penentuan jumlah sampel ideal yaitu 5-10 dikali jumlah indikator (Hair, Black, Babin dan Anderson, 2022). Peneliti memilih lokasi di PT. Kampung Marketerindo Berdaya, yang berada di Kabupaten Purbalingga. Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan Desember 2022 sampai bulan Mei 2023. Peneliti menggunakan data primer dalam teknik pengumpulan data melalui angket (google form) dan wawancara, serta data sekunder yang didapat melalui website PT. Kampung Marketerindo Berdaya. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji instrument, uji asumsi klasik serta uji hipotesis.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

Sugiyono (2019), menyatakan bahwa instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mengukur data itu valid. Berikut merupakan hasil uji validitas pada setiap variabel yang digunakan oleh peneliti menggunakan SPSS:

Tabel 1. Uji validitas

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
<b>Budaya organisasi</b>			
<b>X1.1</b>	0.915	0,195	Valid

<b>X1.2</b>	0.873	0,195	Valid
<b>X1.3</b>	0.843	0,195	Valid
<b>X1.4</b>	0.867	0,195	Valid

Tabel 1. Uji validitas (lanjutan)

<b>Item</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<b>X1.5</b>	0.897	0,195	Valid
<b>X1.6</b>	0.877	0,195	Valid
<b>X1.7</b>	0.824	0,195	Valid
<b>X1.8</b>	0.884	0,195	Valid
<b>X1.9</b>	0.885	0,195	Valid
<b>X1.10</b>	0.911	0,195	Valid
<b>X1.11</b>	0.842	0,195	Valid
<b>X1.12</b>	0.868	0,195	Valid
<b>X1.13</b>	0.899	0,195	Valid
<b>X1.14</b>	0.879	0,195	Valid
<b>X1.15</b>	0.903	0,195	Valid
<b>X1.16</b>	0.924	0,195	Valid
<b>X1.17</b>	0.933	0,195	Valid
<b>X1.18</b>	0.878	0,195	Valid
<b>X1.19</b>	0.904	0,195	Valid
<b>X1.20</b>	0.921	0,195	Valid
<b>X1.21</b>	0.940	0,195	Valid
<b><i>Bunout</i></b>			
<b>X2.1</b>	0.926	0,195	Valid
<b>X2.2</b>	0.895	0,195	Valid
<b>X2.3</b>	0.913	0,195	Valid
<b>X2.4</b>	0.923	0,195	Valid
<b>X2.5</b>	0.918	0,195	Valid
<b>X2.6</b>	0.927	0,195	Valid
<b>X2.7</b>	0.887	0,195	Valid
<b>X2.8</b>	0.831	0,195	Valid
<b>X2.9</b>	0.878	0,195	Valid
<b>Efikasi diri</b>			
<b>X3.1</b>	0.907	0,195	Valid
<b>X3.2</b>	0.897	0,195	Valid
<b>X3.3</b>	0.866	0,195	Valid
<b>X3.4</b>	0.863	0,195	Valid
<b>X3.5</b>	0.910	0,195	Valid
<b>X3.6</b>	0.915	0,195	Valid
<b>X3.7</b>	0.906	0,195	Valid
<b>X3.8</b>	0.602	0,195	Valid
<b>X3.9</b>	0.942	0,195	Valid
<b>Kinerja karyawan</b>			
<b>Y1.1</b>	0.854	0,195	Valid

Y1.2	0.922	0,195	Valid
Y1.3	0.903	0,195	Valid
Y1.4	0.841	0,195	Valid
Y1.5	0.861	0,195	Valid

Tabel 1. Uji validitas (lanjutan)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1.6	0.911	0,195	Valid
Y1.7	0.919	0,195	Valid
Y1.8	0.933	0,195	Valid
Y1.9	0.906	0,195	Valid
Y1.10	0.665	0,195	Valid
Y1.11	0.717	0,195	Valid
Y1.12	0.753	0,195	Valid
Y1.13	0.795	0,195	Valid
Y1.14	0.934	0,195	Valid
Y1.15	0.925	0,195	Valid
Y1.16	0.832	0,195	Valid
Y1.17	0.753	0,195	Valid
Y1.18	0.919	0,195	Valid
Y1.19	0.883	0,195	Valid
Y1.20	0.925	0,195	Valid
Y1.21	0.912	0,195	Valid

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1. Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  pada masing-masing item pernyataan. Nilai  $r_{tabel}$  dapat dilihat pada tabel *r Product Moment* pada sig. 0,05 (Two Tail) pada bagian lampiran, dengan menggunakan sampel sebanyak 100 dengan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,195. Hasil dari uji validitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing pernyataan dari variabel budaya organisasi (X1), *burnout* (X2), efikasi diri (X3) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yang berarti kuesioner tersebut dikatakan valid.

### Uji reliabilitas

Sugiyono (2019), hasil dari suatu penelitian dapat dikatakan reliabel jika terdapat persamaan data dalam periode yang berbeda. Uji reliabilitas dalam penelitian ini yaitu *cronbach alpha* dengan bantuan SPSS dengan menggunakan skala 0,60. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas pada setiap variabel yang digunakan oleh peneliti:

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Budaya organisasi (X1)	0,942	21
<i>Burnout</i> (X2)	0,929	9
Efikasi diri (X3)	0,856	9
Kinerja karyawan (Y)	0,931	21

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2. Nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel budaya organisasi (X1), *burnout* (X2), efikasi diri (X3) dan kinerja karyawan (Y) lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji normalitas

Menurut sugiyono (2017), uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti, apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Apabila tingkat signifikansi probabilitas lebih dari  $\alpha = 5\%$  (0,05) maka data residual berdistribusi normal, namun apabila tingkat signifikansi kurang dari  $\alpha = 5\%$  (0,05) maka data residual berdistribusi tidak normal, (Ghozali, 2018). Berikut merupakan hasil uji normalitas yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan SPSS:

Tabel 3. hasil uji normalitas

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
<b>Budaya organisasi (X1)</b>	0,200	Normal
<i>Burnout</i> (X2)		
<b>Efikasi diri (X3)</b>		
<b>Kinerja karyawan (Y)</b>		

Sumber : data diolah 2023

Berdasarkan tabel 3. Diketahui bahwa nilai dari *Asymp Sig. (2-tailed)* pada residual variabel sebesar  $0,200 > 0,05$  yang berarti data dalam penelitian ini normal.

#### Uji multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji sebuah data pada model regresi, apakah terdapat hubungan atau tidak antara variabel independen. Dasar yang digunakan yaitu dengan memperhatikan nilai toleransi  $>0.10$  atau nilai  $VIF < 10$ . Maka variabel bebas pada model regresi linier berganda harus memiliki nilai toleransi di atas 0.10.

Tabel 4. hasil uji multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<b>Budaya organisasi (X1)</b>	0,501	1,997	Non multikolinieritas
<i>Burnout</i> (X2)	0,946	1,057	Non multikolinieritas
<b>Efikasi diri (X3)</b>	0,514	1,944	Non multikolinieritas

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4. Diketahui bahwa nilai tolerance variabel budaya organisasi (X1) adalah  $0,501 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,997 < 10$ . Kemudian variabel *burnout* (X2) dengan nilai tolerance sebesar  $0,946 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,057 < 10$ . Selanjutnya variabel efikasi diri dengan nilai tolerance  $0,514 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,944 < 10$ . Sehingga disimpulkan bahwa dari ketiga variabel penelitian tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

#### Uji autokorelasi

Menurut Ghozali (2018), uji autokorelasi bertujuan untuk menguji sebuah data model regresi linear berganda, apakah data dalam penelitian terjadi autokorelasi atau tidak. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan tabel durbin watson

dengan hasil uji durbin watson. Berikut merupakan hasil dari uji autokorelasi dengan menggunakan bantuan SPSS:

Tabel 5. Hasil uji autokorelasi

Variabel	Durbin-Watson	Keterangan
<b>Budaya organisasi (X1)</b>	1,979	Non autokorelasi
<i>Burnout</i> (X2)		
<b>Efikasi diri (X3)</b>		
<b>Kinerja karyawan (Y)</b>		

Sumber : data diolah 2023

Berdasarkan tabel 5. Diketahui bahwa nilai durbin watson sebesar 1,979 dengan menggunakan sampel sebanyak 100 maka diketahui nilai tabel durbin watson dL 1,613 dan dU 1,736 pada lampiran. Dapat disimpulkan nilai  $dU < d < 4-dU = 1,736 < 1,979 < 2,2636$ , sehingga tidak terjadi autokorelasi yang berarti hipotesis pada penelitian diterima.

#### Uji heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila nilai signifikasinya  $>0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun sebaliknya, apabila nilai signifikasinya  $<0,05$  maka terjadi heteroskedastisitas. Berikut merupakan hasil dari uji heteroskedastisitas dengan menggunakan SPSS:

Tabel 6. Hasil uji heteroskedastisitas

Variabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
<b>Budaya organisasi (X1)</b>	0.491	Non heteroskedastisitas
<i>Burnout</i> (X2)	0.344	Non heteroskedastisitas
<b>Efikasi diri (X3)</b>	0.176	Non heteroskedastisitas

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan tabel 6. Diketahui bahwa nilai sig. variabel budaya organisasi (X1) sebesar  $0,491 > 0,05$ . Kemudian, pada variabel *burnout* (X2) nilai sig.  $0,344 > 0,05$  dan nilai sig. pada variabel efikasi diri (X3) sebesar  $0,176 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### Uji Hipotesis

##### Analisis regresi linear berganda

Analisis ini digunakan untuk menunjukkan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat. Berikut merupakan hasil analisis regresi linear berganda yang dilakukan oleh peneliti menggunakan SPSS:

Tabel 7. Hasil uji analisis regresi linear berganda

Unstandardized Coefficients		
Variabel	B	Std. Error
<b>(Constant)</b>	13,623	3.690

<b>Budaya organisasi</b>	0,393	.052
<b><i>Burnout</i></b>	-0,115	.054
<b>Efikasi diri</b>	1,037	.122

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan tabel 7. Diketahui persamaan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

$$Y = 13,623 + 0,393 X_1 - 0,115 X_2 + 1,037 X_3 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta memiliki nilai sebesar 13,623 artinya variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), *burnout* ( $X_2$ ) dan efikasi diri ( $X_3$ ) dinyatakan konstan pada angka 0, dengan perolehan nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 13,623. Koefisien regresi variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0,393, artinya variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Berpengaruh positif berarti semakin tinggi variabel budaya organisasi maka kinerja karyawan akan semakin baik. Sebaliknya, jika semakin rendah budaya organisasi maka kinerja karyawan semakin buruk. Kemudian koefisien regresi variabel *burnout* ( $X_2$ ) sebesar -0,115, artinya variabel *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berpengaruh negatif berarti semakin tinggi variabel *burnout* maka kinerja karyawan semakin buruk. Sebaliknya, apabila semakin rendah *burnout* maka kinerja karyawan semakin baik. Koefisien regresi variabel efikasi diri ( $X_3$ ) sebesar 1,037, artinya variabel efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berpengaruh positif artinya, semakin tinggi efikasi diri maka kinerja karyawan akan semakin baik. sebaliknya, jika efikasi diri rendah maka kinerja karyawan akan semakin buruk.

#### Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2018). Kriteria uji t adalah apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka dugaan hipotesis diterima, artinya berpengaruh signifikan. Sebaliknya apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka dugaan hipotesis ditolak, artinya tidak berpengaruh signifikan. Berikut merupakan hasil dari uji t menggunakan SPSS:

Tabel 8. Hasil uji t

Variabel	B	Std. error	T hitung	T tabel	Sig.	Ket.
<b>(Constant)</b>	13.623	3.690	3.692		.000	
<b>Budaya organisasi</b>	.393	.052	7.499	1,1984	.000	Berpengaruh positif
<b><i>Burnout</i></b>	-.115	.054	-2.140	1,1984	.035	Berpengaruh negatif
<b>Efikasi diri</b>	1.037	.112	8.512	1,1984	.000	Berpengaruh positif

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan tabel 8. Diperoleh bahwa uji t dari masing-masing variabel penelitian menunjukkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $7.499 > 1,1984$  dengan taraf sig.  $0,000 < 0,05$

yang artinya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $-2.140 < 1,1984$  dengan taraf sig.  $0.035 < 0,05$  yang artinya *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $8.512 > 1,1984$  dengan taraf sig.  $0,000 < 0,05$  yang artinya efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### Uji f (Simultan)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria uji f adalah apabila  $f_{hitung} > f_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 5% (0,05) maka dugaan hipotesis diterima. Sebaliknya apabila  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka dugaan hipotesis ditolak. Berikut merupakan hasil uji f yang dilakukan oleh peneliti menggunakan SPSS:

Tabel 9. Hasil uji f

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F hitung	F tabel	Sig.
<b>Regression</b>	5290,566	3	1763,522	150.987	2,699	.000 <sup>b</sup>
<b>Residual</b>	1121.279	96	11.680			
<b>Total</b>	6411.845	99				

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan tabel 9. Diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti variabel budaya organisasi (X1), *burnout* (X2) dan efikasi diri (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu sebesar  $150.987 > 2,699$ .

#### Uji koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

uji ini digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat (ghozali, 2018). Berikut merupakan hasil koefisien determinasi yang dilakukan oleh peneliti menggunakan SPSS:

Tabel 10. Hasil uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
<b>1</b>	.908 <sup>a</sup>	.825	.820	3.418

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan tabel 10. Diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* untuk pengaruh variabel budaya organisasi (X1), *burnout* (X2), dan efikasi diri (X3) sebesar 0,820 (82%), sehingga dapat diartikan bahwa ketiga variabel independen dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 82%. Kemudian sisanya sebesar 18% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kampung Marketerindo Berdaya

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Kampung Marketerindo Berdaya. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan dari uji t (uji parsial) dengan nilai signifikansi pada variabel budaya organisasi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Serta diperoleh nilai dari  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $7,499 > 1,1984$ . Selain itu, diketahui nilai dari hasil analisis regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,393. Sehingga diartikan variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berpengaruh positif berarti semakin tinggi variabel budaya organisasi maka kinerja karyawan akan semakin baik. *Path goal theory* menekankan pentingnya faktor budaya organisasi melalui arahan-arahan, dukungan, dan penghargaan yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawan sehingga dapat memengaruhi kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama yaitu budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima, karena atasan sering memberikan dukungan berupa arahan, penghargaan dan motivasi kepada karyawan, serta perusahaan juga memberikan fasilitas yang memadai agar produktivitas karyawan semakin optimal. Perusahaan memberikan pengembangan terhadap karyawan melalui pelatihan untuk meningkatkan dan pengetahuan mereka agar kinerja yang dihasilkan semakin baik.

#### **Pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan di PT. Kampung Marketerindo Berdaya**

Berdasarkan hasil analisis data, variabel *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di PT. Kampung Marketerindo Berdaya. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan dari uji t (uji parsial) dengan nilai signifikansi pada variabel *burnout* sebesar  $0,035 > 0,05$ . Serta diperoleh nilai dari  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $-2,140 < 1,1984$ . Selain itu, diketahui nilai dari hasil analisis regresi variabel *burnout* sebesar -0,115. Sehingga diartikan variabel *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berpengaruh negatif berarti semakin tinggi variabel *burnout* maka kinerja karyawan akan semakin buruk. Sebaliknya, semakin rendah tingkat *burnout* maka kinerja karyawan semakin baik. *Path goal theory* yang digunakan sebagai landasan dalam penelitian ini menekankan pentingnya pemimpin dalam pengarahan yang jelas kepada karyawan. Selain itu pentingnya dukungan baik berupa dukungan secara emosional, instruksional maupun kebutuhan karyawan sehingga dapat mengurangi terjadinya *burnout*. Dalam jangka panjang hal tersebut dapat berpengaruh positif terhadap produktivitas dan kinerja karyawan karena karyawan merasa lebih termotivasi. Disimpulkan bahwa hipotesis kedua yaitu *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan diterima, karena perusahaan memberikan fasilitas untuk meminimalisir terjadinya *burnout* pada karyawan seperti senam sore yang dilakukan setiap hari jumat, tempat ngopi dan saung yang dapat digunakan oleh karyawan untuk bekerja di luar kantor. Karyawan juga di sediakan game PS yang dapat dimainkan diwaktu jam istirahat. Hal tersebut diberikan oleh perusahaan agar karyawan dapat menjernihkan pikiran dari beban pekerjaannya.

#### **Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan di PT. Kampung Marketerindo Berdaya**

Variabel efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Kampung Marketerindo Berdaya. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan dari

uji t (uji parsial) dengan nilai signifikansi pada variabel efikasi diri sebesar  $0,000 < 0,05$ . Serta diperoleh nilai dari  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $8,512 > 1,1984$ . Selain itu, diketahui nilai dari hasil analisis regresi variabel efikasi diri sebesar 1,037. Sehingga diartikan variabel efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berpengaruh positif berarti semakin tinggi variabel efikasi diri maka kinerja karyawan akan semakin baik. Penelitian ini didukung oleh *theory path goal*, yang berarti apabila pemimpin dapat memberikan arahan dan dukungan yang baik kepada karyawan akan memberikan umpan balik yang positif seperti sumber daya yang semakin baik. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yaitu efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima, karena atasan yang sering memberikan motivasi kepada karyawan, sehingga tingkat kepercayaan diri terhadap kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya meningkat. Dari persepsi karyawan, komunikasi yang baik antar karyawan menjadi salah satu solusi untuk menyelesaikan sebuah permasalahan sehingga mereka dapat terus berkembang dan bertukar ide-ide baru untuk terus belajar.

#### **Pengaruh budaya organisasi, *burnout* dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan di PT. Kampung Marketerindo Berdaya**

Variabel budaya organisasi, *burnout* dan efikasi diri secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kampung Marketerindo Berdaya. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan dari uji f (uji simultan) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  serta diperoleh  $f_{hitung} > f_{tabel}$  sebesar  $150,987 > 2,699$  yang berarti variabel budaya organisasi, *burnout* dan efikasi diri secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Path goal theory* mengusulkan bahwa pentingnya pemimpin sebagai penyedia dukungan, motivasi serta arahan kepada karyawan sehingga budaya organisasi dapat diikuti dengan baik oleh karyawan. Pemberian dukungan motivasi dan arahan juga dapat meminimalisir terjadinya *burnout* sehingga tingkat kepercayaan kemampuan karyawan juga meningkat. Sehingga penelitian ini memberikan kontribusi penting yang memperkuat pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan berdasarkan *path goal theory*. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke empat yaitu budaya organisasi, *burnout* dan efikasi diri secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Budaya organisasi di PT. Kampung Marketerindo Berdaya sudah tergolong baik karena atasan kerap kali memberikan arahan dan motivasi, serta fasilitas yang diberikan untuk karyawan sudah memadai, sehingga tingkat *burnout* yang terjadi pada karyawan rendah. Adanya pengembangan yang diberikan oleh perusahaan membuat tingkat kepercayaan diri terhadap kemampuan karyawan tinggi.

#### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di era industri 4.0 pada karyawan PT. Kampung Marketerindo Berdaya. Kemudian *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di era industri 4.0 pada karyawan PT. Kampung Marketerindo Berdaya. Efikasi diri atau keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di era revolusi industri 4.0. Selanjutnya terdapat

hubungan dari pengaruh budaya organisasi, *burnout*, dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan di era industri 4.0 pada PT. Kampung Marketerindo Berdaya.

## SARAN

### 1. Bagi pihak PT. Kampung Marketerindo Berdaya

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, bahwa budaya organisasi, *burnout* dan efikasi diri memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kampung Marketerindo Berdaya. Oleh karena itu, diharapkan bagi pihak perusahaan agar terus mempertahankan dan terus meningkatkan budaya organisasi dan efikasi diri karyawan agar kinerja yang dihasilkan menjadi lebih maksimal.

### 2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan karena hanya menggunakan tiga variabel yaitu budaya organisasi, *burnout* dan efikasi diri serta hanya menggunakan 100 sampel untuk menghindari kelebihan dimensi yang dapat menghambat analisis sehingga memerlukan pemrosesan dan kajian lebih lanjut. Dengan demikian, bagi peneliti selanjutnya agar dapat menggali dan mengkaji lebih dalam mengenai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan jumlah sampel yang lebih banyak agar menghasilkan informasi yang lebih rinci.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Alfizi *et al.* (2019). Analisis Penyebab Permasalahan Kinerja Karyawan Dengan Interrelationship Diagram (Studi Kasus di Stikes Harapan Bangsa Purwokerto). *Solusi*, 17(2).
- 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 Selincah. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 3(2), 193. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v3i2.81>
- Asbari, *et al.*, (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Industri 4.0. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 8(1), 7-15.
- Bandura. (1997). *Self-Efficacy The Exercise Of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Billah. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, *Burnout* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Pangan Jaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(4).
- Busro. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Colquitt *et al.*, (2018). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization. *Journal Of Occupational Psychology*

- Darmawan, dan Anggelina. (2022). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja Pengembangan Karir, dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan. *12*(1), 47–56.  
<https://doi.org/10.32502/jimn.v12i1.5142>.
- Ekhsan, dan Hiadayati. (2022). Peran *burnout* sebagai mediasi pada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan: the role *burnout* as a mediation on the effect of job stress on employee performance. In *SENTIMAS: Seminar Nasional Penelitian dan Pengabdian Masyarakat* (pp.520-526).
- Fadhilah. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Departemen Internal Audit PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Bandung. *eProceedings of Management*, 7(2).No Title. 7(2355–9357), 36–35.  
<https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/13463>.
- Fahmi, dan Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Farber. (1991). *Crisis in Education: Stress and burnout in the American Teacher*. Jossey- Bass.
- Freudenberger. (1989). *Burnout: Past, Present, and Future concerns*. *Loss, Grief and Care*, 3(1-2), 1-10.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS 25* (9<sup>th</sup> ed). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gorap. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar di Era Pandemi Covid 19. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 2(2).
- Hafizh, dan Hariastuti. (2022) Pengaruh *Quality Of Work Life* dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus: CV. XYZ). *Prosiding SENASTITAN: Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan*, 1(1),89.  
<https://ejurnal.itats.ac.id/senastitan/article/view/1653>
- Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan jurnal dosen universitas muhammadiyah Sumatera utara*.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- House. (1971). A path goal theory of leader effectiveness. *Administrative science quarterly*.
- Indriyanto, dan 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 Pemalang). *MADIC*.
- Kasmita. (2020). Pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan Hotel Crowne Plaza Bandung. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, 1(2), 64-67.
- Komerce. (2022). Solusi Terbaik Pengembangan Bisnis Online Lebih efektif dan Terintegrasi. 4 juni 2023, komerce.id.
- Laura, dan Meidina. (2022). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan IT yang melakukan WFH: mediasi kesejahteraan di tempat kerja. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 6(1), 27-46.

- Leiter. (1991). The Dream Denied: Professional Burnout And The Constraints Of Human Service Organizations. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 32(4), 547.
- Leiter, dan Maslach. (2000). Burnout and health. *handbook of health psychology*.
- Maslach, dan Jackson. (1981). The measurment of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach *et al.*, (1997). Maslach burnout inventory. Scarecrow education
- Nasir, *et al.*, (2021). Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Akmen Jurnal Ilmiah*, 18, 71–83.
- Novitasari, *et al.*, (2022). Stres Kerja dan Turnover Intention di Era Revolusi Industri 4.0: Adakah Harapan pada Kepemimpinan Transformasional?. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 443-455.
- Nugroho, dan Elmi. (2022). The Influence Of Organizational Culture, Leadership Style And Employee Engagement On The Performance Of Millennial Employee (Case Study At Pt. Ritel Global Solusi Employees). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 3(4), 568-576.
- Nujaya. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: jurnal ilmiah nasional*.
- Parashakti, dan Ekhsan, M. (2022). Peran *Burnout* sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 365–373.  
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.609>
- Portoghese, *et al.*, (2017). Fear of future violence at work and job burnout: S diary study on the role of psychological violence and job control. *Elsevier*, 7(2213-0586,), 36–46.
- Rajan dan Engelbrecht. (2018). A cross-sectional survey of a burnout amongs doctors in a cohort of public sector emergency centres in gauteng, south africa. *African journal of emergency medicine*.
- Robbins, dan Judge. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, dan Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins. (2018). Pengaruh kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebagai variabel intervening
- Samosir, *et al.*, (2022). Hubungan revolusi industri 4.0 terhadap budaya organisasi dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia secara islamianalisis pada pegawai pemerintahan kabupaten Deli Serdang. In *prosiding seminar nasional hasil penelitian* (Vol. 5, No. 1, pp.296-309).
- Saputri. (2021). Pengaruh kompetensi dan self efficacy terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja map fashion tunjungan plaza surabaya. *Ilmu dan Riset Manajemen*, 10 nomor 3.
- Setyaningsih. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Self efficacy dan Quality Of Work Life Metalindo Di Era Pandemi Covid-19 By Ratna Rahayu Setyaningsih.

- Soelton, *et al.*, (2021). Bagaimanakah Beban Kerja Dan Stres Kerja Memengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi. In *Conference on Economic and Business Innovation (CEBI)* (pp. 1168-1181).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsu, *et al.*, (2019). Bagaimanakah Konflik Peran dan Beban Kerja Memengaruhi Kinerja Karyawan dengan *Burnout* sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5(1), 1-13.
- Tosi *et al.*, (1986). *Managing organizational behavior*. Cambridge. Massachussets: Ballinger Publishing Co
- Widiarni, *et al.*, (2019). Pengaruh budaya organisasi dan self efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Agung Alami Wings Surya Klungkung. *JUIMA : Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 69–74.
- Wiyanto, *et al.*, (2020) The influence of organizational culture, self efficacy and work motivation for employee performance. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 3(3), 392-401. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v3i3.1124>