

Pengaruh Budaya Organisasi dan *Job Burnout* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan: Studi Pada PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) UP3 Cianjur.

Salsabila Syifa Agustin ¹, Anita Silvianita ²

¹ Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, salsasyff@student.telkomuniversity.ac.id

² Administasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

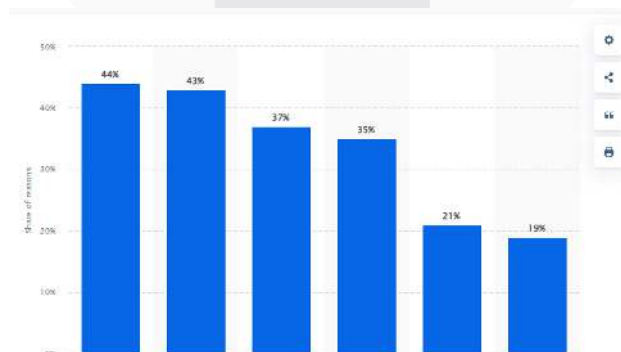
Penurunan rata-rata kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Cianjur sebesar 0,97% dari tahun 2023 ke 2024 berkaitan dengan tantangan penerapan budaya organisasi dan indikasi *job burnout*, dimana 46,2% karyawan melaporkan kelelahan emosional yang mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah menguji bagaimana kelelahan kerja dan budaya organisasi mempengaruhi motivasi pekerja terhadap pekerjaan mereka. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan analisis kausalitas deskriptif. Sebanyak 46 karyawan yang dipilih dengan menggunakan teknik sampel jenuh diberikan kuesioner untuk diisi guna mengumpulkan data. Regresi linier berganda digunakan dalam analisis data untuk menguji bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja karyawan secara signifikan dipengaruhi secara positif oleh budaya perusahaan dan kelelahan kerja. Kelelahan kerja dan budaya perusahaan memiliki dampak 42% terhadap motivasi kerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, *Job Burnout*, Motivasi Kerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sebuah aset berharga bagi organisasi yang perlu dioptimalkan untuk dapat membantu dalam menjamin keberlanjutan dan mengembangkan perusahaan dalam mencapai visi dan misinya. Salsabila et al., (2021) beranggapan “sumber daya manusia dengan manajemen yang baik merupakan salah satu faktor dalam keberhasilan suatu organisasi, sehingga perusahaan juga perlu untuk memberikan motivasi yang sama besarnya agar dapat meningkatkan keahlian para pekerja”.

PT PLN (Persero) memiliki posisi penyelenggara tunggal dalam sektor ketenagalistrikan nasional atau satu-satunya Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Di Indonesia yang bertanggung jawab dalam penyedia ketersediaan dan distribusi listrik bagi seluruh masyarakat Indonesia, mulai dari perkotaan hingga daerah terpencil. Hal tersebut akan memberikan berbagai tantangan yang signifikan, seperti dituntut untuk terus meningkatkan pelayanan dan memperluas jangkauan listrik nasional, hingga dihadapkan pada tuntutan

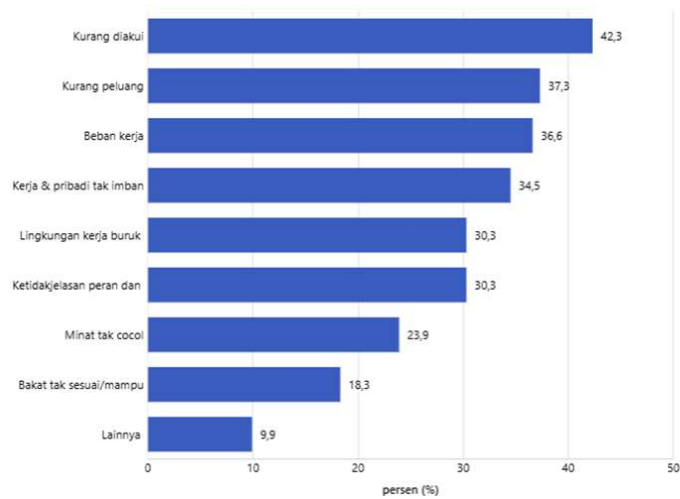


Gambar 1 Data Statistik Ketahanan Karyawan Perusahaan
Sumber: Data Pengolahan Peneliti (2024)

menuju energi terbarukan dan penggunaan emisi karbon. Salah satu solusi utama dalam menghadapi tantantangan tersebut yaitu dengan mendorong motivasi yang ada pada karyawan agar memberikan kinerja yang baik, berinovasi, hingga bertahan dalam kondisi dengan tekanan kerja yang tinggi. (Tarmizi et al., 2021) menyebutkan bahwa “organisasi harus bisa untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya dengan meningkatkan motivasi yang ada dalam setiap individu pekerja”.

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan sebesar 44% karyawan berpendapat bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh dan berperan penting dalam mempertahankan para karyawan organisasi per tahun 2020. Hal ini diperkuat oleh (Santoso., 2022) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja, nilai-nilai perusahaan, serta cara organisasi beroperasi sangat mempengaruhi para karyawan dalam sebuah organisasi. Bahkan, persentase budaya organisasi lebih besar dibandingkan dengan kompensasi yang hanya mendapatkan 37% serta fleksibilitas sebesar 35% dalam mempengaruhi para karyawan organisasi. Sehingga, organisasi perlu menekankan budaya organisasi sangat berpengaruh dan berperan penting bagi organisasi.

Menurut (Fadillah, 2024) “penting untuk diakui bahwa gangguan kesehatan mental di tempat kerja tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada produktivitas dan kesejahteraan organisasi secara keseluruhan”. Karenanya, sangat penting bagi perusahaan untuk memprioritaskan kesejahteraan mental karyawan agar karyawan mempunyai kinerja yang baik sehingga bisa berdampak positif terhadap perusahaan. Pada data yang peneliti temukan dalam *website katadata.co.id* tahun 2023 mengenai alasan warga Indonesia tidak bahagia dengan pekerjaannya yang memiliki pengaruh secara tidak langsung antara *job burnout* terhadap motivasi kerja para karyawan perusahaan. Mendapatkan hasil bahwa karyawan kurang diakui sebesar 42.3% dan karyawan dengan beban kerja berat sebesar 36.6%, hal tersebut sejalan dengan Teori Motivasi Kerja Menurut Abraham Maslow.



Gambar 2 Persentase *job burnout* karyawan
Sumber: workforce.com (2023)

Sebagai studi awal dalam acuan dasar bagi penelitian ini, peneliti melakukan analisis pada data internal perusahaan berupa hasil kinerja pada enam divisi yang ada di PT PLN UP3 Cianjur. Menurut Ratnadiningrum & Takrim (2023) berpendapat bahwa “komponen dalam motivasi kerja berupa penilaian kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, ketertiban, dan kesempatan”. Adapun faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seperti, keberhasilan atas menyelesaikan tugas maupun pekerjaan yang sesuai dengan maksud maupun tujuan pekerjaan (Ratnadiningrum & Takrim, 2023).

Tabel 1 Hasil Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Cianjur

Tahun/Bulan	2023	2024
-------------	------	------

Januari	99.67	100.00
Februari	99.50	100.00
Maret	99.67	98.33
April	99.33	98.33
Mei	99.67	97.50
Juni	100.00	98.50
Juli	99.50	98.67
Agustus	99.67	98.33
September	99.67	97.67
Oktober	99.67	98.00
November	99.50	98.33
Desember	100.00	100.00
Rata-Rata	99.65	98.68

Sumber: Data Internal PT PLN (Persro) UP3 Cianjur

Berdasarkan data pada tabel di atas, terdapat pola perubahan yang signifikan sehingga disimpulkan bahwa pada tahun 2023 kinerja karyawan menunjukkan performa yang sangat stabil dan konsisten dengan rata-rata poin di atas 99.00 sepanjang tahun, hingga mencapai poin 100.00 pada bulan Juni dan Desember. Namun, memasuki tahun 2024 terjadinya penurunan hasil yang dimulai dengan kinerja optimal mencapai poin 100.00 pada bulan Januari sampai Februari, kemudian mengalami penurunan hingga mencapai titik terendah di bulan Mei dengan poin akhir 97.50 dan poin akhir pada bulan September mencapai 97.67, meskipun poin tersebut pulih di akhir tahun dengan mencapai 100.00 poin pada bulan Desember.

Perbandingan rata-rata kinerja pada tahun 2023 dan 2024 menunjukkan adanya penurunan sebesar 0,97%, dari 99.65 pada tahun 2023 menjadi 98.68 pada tahun 2024. Penurunan ini terlihat kecil secara persentase, tetapi penurunan kinerja tersebut memperlihatkan adanya beberapa tantangan seperti budaya organisasi perusahaan maupun job burnout yang secara tidak langsung menjadi masalah di perusahaan. Hal ini semakin diperkuat dengan naik turunnya kinerja pada tahun 2024 dibandingkan kinerja yang stabil pada tahun 2023. Menurut Hendri (2022) untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya dorongan motivasi agar tercapainya suatu tujuan.

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Dasar Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

(Daryanto & Suryanto, 2022) menyampaikan “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”. Sehingga, dalam penerapannya (Sutrisno, 2023) perencanaan, akuisisi, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi dan pribadi, semuanya termasuk dalam MSDM. Kelima peran tersebut bekerja sama untuk mencapai tujuan utama, yaitu memaksimalkan potensi dan produktivitas setiap karyawan sekaligus membantu perusahaan dalam mencapai tujuan strategis yang menyeluruh.

2. Budaya Organisasi

Menurut Schein (2010) dalam Kagama Human Capital (2021:80) “budaya organisasi adalah suatu pola dari berbagai asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok dengan tujuan agar organisasi belajar mengatasi dan menganggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan internal yang sudah berjalan dengan baik”. Sehingga, (Akhmad, 2021) untuk mencapai kondisi yang digambarkan oleh Schein, organisasi harus dengan tepat menetapkan strategi apa saja yang akan dilaksanakan untuk mendorong internal organisasi agar turut serta bergerak cepat, menanggapi semua gerak perubahan secara lincah. Menurut Edison et al.,

(2016) terdapat lima dimensi yang diakui dalam budaya organisasi, yaitu kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, perfoma dan orientasi tim.

3. Motivasi Kerja Karyawan

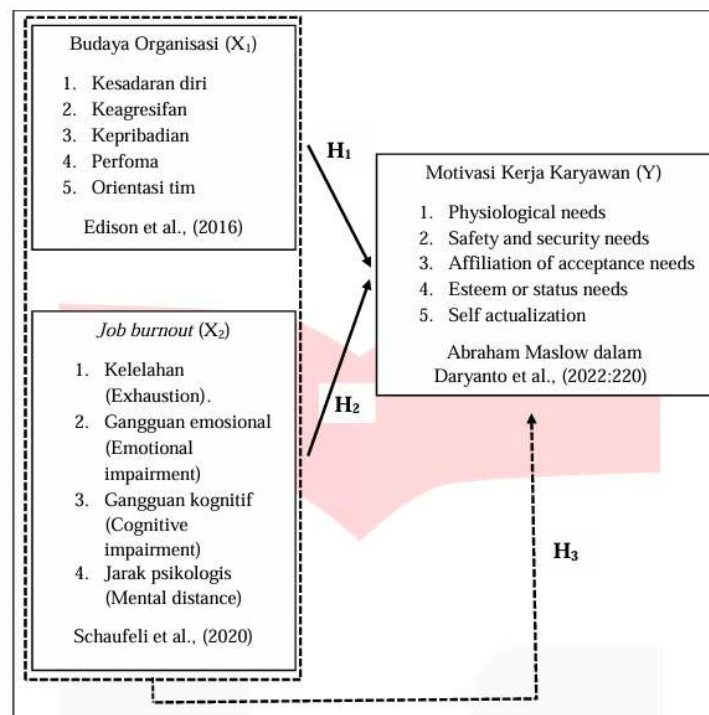
Menurut (Indiyati et al., 2021) “kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang dicapai oleh sumber daya manusia pada suatu organisasi dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan beberapa kriteria penilaian organisasi dengan periode waktu tertentu”. Kinerja karyawan sangat penting bagi keberlangsungan visi dan misi perusahaan, tetapi banyaknya organisasi yang hanya fokus pada tujuan perusahaan hingga tujuan karyawannya untuk merasa senang dengan capaian tersebut lupa untuk dilakukan. Karena kebutuhan karyawan lebih bervariasi dari sekedar memenuhi kebutuhan materi seperti karir yang baik dan gaji yang baik, perusahaan harus memenuhi kebutuhan pekerjaanya. Kebutuhan ini termasuk kebutuhan akan otoritas dan harga diri, kepuasan kerja, dan dorongan untuk terus berkembang (Daryanto & Suryanto, 2022). Abraham Maslow dalam (Daryanto & Suryanto, 2022) terdapat lima poin indikator dalam mengukur motivasi kerja karyawan diantaranya adalah *physiological needs, safety and security needs, affiliation of acceptance needs, esteem or status needs* dan *self actualization*.

4. Job Burnout

Tingginya beban kerja yang dialami oleh karyawan akan menyebabkan timbulnya *job burnout* (Astuti et al., 2022). Sehingga diperlukannya berbagai aktivitas dari organisasi untuk menghindari terjadinya *job burnout* pada karyawannya, yang dapat menyebabkan kinerja karyawan turun dan berdampak pada turunnya kinerja organisasi. Menurut (Schaufeli et al., 2020) terdapat empat dimensi dalam mengukur *job burnout*, diantaranya kelelahan (*exhaustion*), gangguan emosional (*emotional impairment*), gangguan kognitif (*cognitive impairment*) dan jarak psikologis (*mental distance*).

B. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran berikut, maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:



Gambar 3 Kerangka Pemikiran
Sumber: Data Pengolahan Peneliti (2024)

- H₁ : Budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Cianjur.
- H₂ : *Job burnout* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Cianjur.
- H₃ : Budaya organisasi dan *job burnout* berpenagruh terhadap motivasi akryawan PT PLN (Persero) UP3 Cianjur.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dan termasuk dalam kategori penelitian kausalitas deskriptif. Sampling jenuh digunakan untuk memilih 46 karyawan PT PLN (Persero) UP3 Cianjur sebagai sampel untuk penelitian ini, dan hasil kuesioner digunakan untuk mendukung data bisnis internal. Teknik regresi berganda digunakan dalam analisis regresi data untuk menguji bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil kuesioner, analisis deskriptif pada penelitian ini dikelompokkan menjadi tiga bedasarkan variabel. Pada variabel motivasi kerja karyawan memperoleh skor sebesar 78.43% yang dikategorikan baik, dengan skor tertinggi pada dimensi *safety and security needs* yaitu kontrak kerja dari perusahaan. Pada variabel budaya organisasi memperoleh skor sebesar 81.36% yang dikategorikan baik, dengan skor tertinggi pada dimensi kepribadian yaitu bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada variabel *job burnout* memperoleh skor sebesar 77,5% yang dikategorikan baik, dengan skor tertinggi pada dimensi kelelahan yaitu karyawan memiliki energi yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaannya.

B. Analisis Uji Klasik

1. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			transform_X1
N			46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	7,7449	
	Std. Deviation	,46626	
Most Extreme Differences	Absolute	,087	
	Positive	,056	
	Negative	-,087	
Test Statistic			,087
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	,496	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,483
		Upper Bound	,509

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 743671174.

Gambar 3 Hasil Uji Normalitas Data
Sumber: Data Pengolahan SPSS 27, 2025.

Berdasarkan tabel di atas, tingkat signifikan $0.2 > 0.0$. Sehingga, disimpulkan data pada seluruh variabel dengan nilai akhir yang bersitribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

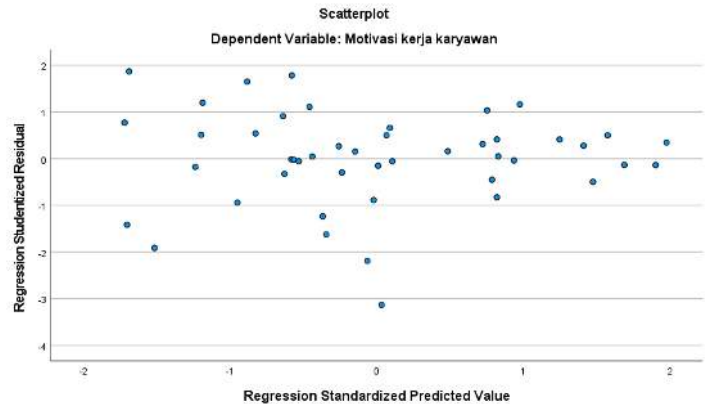
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya organisasi	,850	1,177
	Job burnout	,850	1,177

a. Dependent Variable: Motivasi kerja karyawan

Sumber: Data Pengolahan SPSS 27, 2025.

Berdasarkan tabel di atas, masing-masing nilai VIF pada variabel budaya organisasi (X_1) dan *job burnout* (X_2) bernilai di bawah 10,00 atau $< 10,00$. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadinya masalah multikolinieritas pada penelitian ini.

3. Uji Heterokedatitas



Gambar 4 Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot
Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 27, 2025.

Gambar uji heteroskedastisitas di atas menunjukkan titik-titik tidak membentuk suatu pola tertentu serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan penelitian ini tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

C. Analisis Uji Regresi Berganda

Hasil dari analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,854	,564		1,514	,137
	Budaya organisasi	,399	,140	,361	2,843	,007
	Job burnout	,377	,117	,411	3,237	,002

a. Dependent Variable: Motivasi kerja karyawan

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 27, 2025.

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien regresi X_1 (Budaya Organisasi) bersifat positif 0.399, artinya variabel X_1 (Budaya Organisasi) memiliki hubungan searah dengan Y (Motivasi Kerja Karyawan). Sedangkan untuk variabel X_2 (Job Burnout) memiliki nilai koefisien regresi yang bersifat positif 0.377, yang artinya variabel X_2 juga berhubungan yang searah dengan Y (Kinerja Karyawan). Dengan kata lain, setiap peningkatan satu satuan pada X_1 (Budaya Organisasi) dan X_2 (Job Burnout) akan meningkatkan Y (Kinerja Karyawan) 0.854.

D. Uji T (Parsial)

Hasil dari uji parsial (T) dianalisis dalam hipotesis yang akan diajukan dan buktikan kebenarannya adalah: Berdasarkan gambar di atas, hasil pengujian menggunakan SPSS versi 27 untuk variabel X_1 (Budaya Organisasi)

Coefficients ^a					
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1					
(Constant)	,854	,564		1,514	,137
Budaya organisasi	,399	,140	,361	2,843	,007
Job burnout	,377	,117	,411	3,237	,002

a. Dependent Variable: Motivasi kerja karyawan

Gambar 5 Hasil Uji T Variabel X_1 , X_2 dan Y
Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 27, 2025.

memperoleh nilai T hitung 2,843 > t tabel 1.680 dengan nilai signifikan 0.007 < 0.05, sedangkan pada variabel X_2 (Job Burnout) memperoleh nilai T hitung 3,237 > t tabel 1.680 dengan nilai signifikansi 0.002 < 0.05. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara budaya organisasi dan *job burnout* terhadap motivasi kerja karyawan pada PT PLN UP3 Cianjur.

E. Uji F

Hasil dari uji F dalam penelitian ini yang akan diajukan dan buktikan kebenarannya adalah:

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	6,089	2	3,045	15,580	<,001 ^b
Residual	8,403	43	,195		
Total	14,492	45			

a. Dependent Variable: Motivasi kerja karyawan

b. Predictors: (Constant), job burnout, budaya organisasi

Gambar 6 Hasil Uji F Variabel X_1 , X_2 dan Y
Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 27, 2025.

Berdasarkan gambar di atas, pada variabel X_1 , X_2 dan Y dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 15,580 lebih dari 4,06 sehingga nilai F hitung > Ftabel (15,580 > 4,06) dan tingkat signifikan 0.001 < 0.05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka variabel X_1 dan variabel X_2 secara bersamaan (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y pada PT PLN (Persero) UP3 Cianjur.

F. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil dari uji R^2 dalam penelitian ini yang akan diajukan dan buktikan kebenarannya adalah:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648 ^a	.420	.393	.44206

a. Predictors: (Constant), job burnout, budaya organisasi

b. Dependent Variable: Motivasi kerja karyawan

Gambar 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel X_1 , X_2 dan Y

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 27, 2025.

Berdasarkan gambar di atas, pada variabel X_1 , X_2 dan Y dapat dilihat bahwa nilai R 0.420 dan R square (R^2) 0,648. Angka tersebut menunjukkan pengaruh variabel independen (Budaya Organisasi) dan variabel X_2 (Job Burnout) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 42% sedangkan sisanya 58% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Mengacu pada hasil penelitian dan pembahasan, penulis menetapkan beberapa kesimpulan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan *job burnout* terhadap motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Cianjur sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Cianjur.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *job burnout* terhadap motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Cianjur.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan *job burnout* terhadap motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Cianjur.

B. Saran

Disarankan bagi peneliti dimasa mendatang agar menggunakan objek atau sektor yang berbeda, seperti difokuskan pada perusahaan non-BUMN untuk menghindari kebijakan pemerintah dan mendapatkan perspektif baru mengenai dinamika organisasi pada sektor swasta. Perusahaan perlu menetapkan kriteria dan persyaratan yang jelas untuk kenaikan jabatan serta memberikan kesempatan pengembangan karir yang setara bagi seluruh karyawan berdasarkan penilaian kinerja. Sistem yang lebih terstruktur dalam mendorong inovasi perlu dikembangkan, termasuk program penghargaan khusus bagi karyawan yang memberikan ide inovatif yang dapat diimplementasikan. Selain itu, evaluasi beban kerja karyawan diperlukan untuk memastikan distribusi yang merata dan mendorong terciptanya budaya kerja yang lebih suportif, dimana karyawan merasa nyaman mendiskusikan masalah kesehatan mental dengan atasan maupun rekan kerja.

REFERENSI

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zain. https://www.researchgate.net/publication/370561251_Metodologi_Penelitian_Kuantitatif
- Akhmad, Y. (2021). *HCM 4.0 Peta Jalan Upgrade Sistem Manajemen SDM Masa Depan* (D. A. Pella (ed.)). Penerbit Kagama Human Capital.
- Ardika, I. G. A., & Silvianita, A. (2024). *Jurnal E-Bis : Ekonomi Bisnis Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. 8(1), 119–134. <https://jurnal.politeknik-kebumen.ac.id/E-Bis/article/view/1642/818>
- Asrul, A., Muhammadiyah, M., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada

- Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara. *Kajian Ilmiah Mahasiswa ...*, 2(6), 15. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/viewFile/6421/4492>
- Astarina, E. & Y. (2021). *Metodologi Penelitian*. CV Andi Offset.
- Astuti, D. A., Hernaya, A., Nabila, A., & Kusumaningtiar, D. A. (2022). Factors Influencing Burnout In Health Workers At The Radiology And Nuclear Medicine Service Installation Of Cipto Mangunkusumo National Hospital In 2021. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 10(1), 108–114.
- Azzahra, E., & Syarifuddin, S. (2024). Analisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia (persero) tbk wilayah Telekomunikasi *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan ...)*, 10(1), 485–499. <https://jurnal.iicet.org/index.php/jppi/article/view/3816%0Ahttps://jurnal.iicet.org/index.php/jppi/article/download/3816/1989>
- Daryanto, & Suryanto, B. (2022). *Manajemen Penilaian Kinerja karyawan (Edisi Revisi buku)*. Penerbit Gava Media.
- Edison, E., Anwar, Y., & Imas, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Fadillah, Z. I. (2024). Pentingnya kesehatan mental karyawan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan. *JBK Jurnal Bimbingan Konseling*, 2(2), 38–45. <https://journal.sabajayapublisher.com/index.php/jbk>
- Firanti, D. A., Sulistiani, I., & Sary, M. P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Club K Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Niara*, 14(2), 15–25. <https://doi.org/10.31849/niara.v14i2.5810>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Haryono. (2018). *Pengaruh stres kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada pt tai cheng development di kota batam* [Universitas Putera Batam]. <http://repository.upbatam.ac.id/3443/>
- Hayati. (2019). Kesehatan Mental Karyawan di Lingkungan Pekerjaan. Sebuah Studi pada Divisi Support Perusahaan Multinasional. *Fakultas Psikologi Universitas Borobudur*, 8(2), 44–54.
- Hendri, A. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan CV. Bintani Jaya*. 5(1), 1–23. https://journal.stie-pembangunan.ac.id/index.php/manajerial/article/download/2388/111/?__cf_chl_tk=OY3Ycf4XTS1wf0QyH_1mXU2nRLSBM4w1ak03iChShGM-1745905830-1.0.1.1-wSi4PSuSXqE3n4HL.OyfVQH5dcFLbltFCgu71CAhWUK
- Hermawan, I. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method)* *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method)* (Cetakan Pe). Hidayatul Quran Kuningan. https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=Vja4DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP10&dq=info:1PIvksr-VY4J:scholar.google.com&ots=XwEio_Uajo&sig=YdRVIIIF0bC_ZJoNUdIH1k75fXRM&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Jenny Yang. (2024). *Share of reasons that most influence healthcare staff to remain in the position in the United States in 2020*. Statista.Com. <https://www.statista.com/statistics/1251182/reasons-that-most-influence-healthcare-staff-to-remain-in-the-position/>
- Kasmir. (2022). *Pengantar Metodologi Penelitian (Untuk Ilmu manajemen, akuntansi, dan bisnis)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Khasanah, R. U., & Basukianto. (2022). Motivasi kerja karyawan (studi pada karyawan PT. Daiya Plas Semarang). *Journal of Management*, 5(1), 465–479. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.546>
- Levelina, O. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Tetap (Studi Kasus pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat). *Proceeding of Management*, 2(1), 84–91.
- Malayu Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM* (R. R. Aditama (ed.); Cetakan Ke). PT Refika Aditama.
- Maringka, R., & Kusnawi, K. (2021). Exploratory Data Analysis Faktor Pengaruh Kesehatan Mental di Tempat Kerja. *Cogito Smart Journal*, 7(2), 215–226. <https://doi.org/10.31154/cogito.v7i2.312.215-226>
- Naibaho, D. S., & Wijono, S. (2022). Karyawan Bagian Produksi Di Sebuah Perusahaan X Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana suatu wilayah sangat organisasi publik . Dalam organisasi publik lebih mengutamakan pelayanan untuk semua orang sesuai dengan bidang masing-masing organisa. *Jurnal Ilmiah PSYCHE Vol. 16 No. 1 Juli 2022 : 1 - 10*. <https://journal.binadarma.ac.id/index.php/jurnalpsyche/article/download/1752/914/%0A>
- Nurikhsan, Y., & Indiyati, D. (2025). *The Influence of Organizational Culture and Burnout in Improving Employee*

- Performance at the Syaamil Group.* 04(01), 903–913. <https://e-journal.citakonsultindo.or.id/index.php/IJEBIR/article/download/1485/1282/>
- Pebrianti, L. (2020). Hubungan Stress Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(4), 648. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i4.5570>
- PT PLN (Persero). (2021a). *Makna Logo PLN*. <https://Pln24.Wordpress.Com/>. <https://pln24.wordpress.com/visi-dan-misi-pt-pln-persero/makna-logo-pln/>
- PT PLN (Persero). (2021b). *Profile PT PLN (Persero)*. <https://Web.Pln.Co.Id/>. <https://web.pln.co.id/>
- Ramadhayanti, F. N., Mulyadi, & Rasywir, E. (2023). Analisis Kepuasan Pengguna Aplikasi TIX ID Di Kota Jambi Menggunakan Metode EUCS. *Jurnal Ilmiah Media Sisfo*, 17(1), 143–151. <https://doi.org/10.33998/mediasisfo.2023.17.1.792>
- Ratnadinigrum, N. A. A., & Takrim, M. (2023). *Motivasi Kerja Menurut Teori Maslow Bagian Staf Manajemen Project Pada PT Putera Instrumenindo*. 7(2), 169–178.
- Sabrina, F. A., Nandita, W. V., & Maharani, D. D. (2023). Uji Asumsi Klasik untuk Menghindari Pelanggaran Asumsi Klasik pada Regresi Linier Ordinary Least Squares (OLS) dalam Ekonometrika. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 195–203. <https://doi.org/10.62017/jimea>
- Saefuddin, Hakim, L., & Asep. (2022). *Introduction to Machine Learning Using R Konsep, Teori, dan Praktik*. IPB Press.
- Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S. (2022). Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph19159724>
- Salsabila, A. A., Fakhri, M., Silvianita, A., Wardhana, A., & Saragih, R. (2021). The effect of organizational culture and work motivation on employee job satisfaction. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management, June*, 5724–5731. <https://doi.org/10.46254/an11.20210962>
- Santika, E. (2023). *Kurang Diakui hingga Beban Kerja Berlebih, Ini Alasan Warga RI Tak Bahagia dengan Pekerjaannya*. Katadata Media Network. <https://databoks.katadata.co.id/ketenagakerjaan/statistik/7e027340507517d/kurang-diakui-hingga-beban-kerja-berlebih-ini-alasan-warga-ri-tak-bahagia-dengan-pekerjaannya>
- Santoso., J. teguh. (2022). *Pengaruh Lingkungan terhadap Sikap Karyawan Di Tempat Kerja*. <https://Stekom.Ac.Id/>. <https://stekom.ac.id/artikel/pengaruh-lingkungan-terhadap-sikap-karyawan-di-tempat-kerja>
- Sarwono, J. (2012). Mengubah Data Ordinal Ke Data Interval dengan Metode Suksesif Interval (MSI). *Statistik Terapan Aplikasi Untuk Riset Skripsi, Tesis Dan Disertasi, Menggunakan SPSS, AMOS Dan Excel*, 250–259. http://www.jonathansarwono.info/teori_spss/msi.pdf
- Schaufeli, W., Witte, H. De, & Desart, S. (2020). *Manual Burnout Assessment Tool (BAT) – Version 2.0. Ku Leuven, July*, 1–143.
- Sinambela., L. P. S. & S. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif (teoritik dan praktik)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta CV.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Suwaristo., H. M. &. (2020). *Dasar-dasar metodologi penelitian*. UM Purwokerto Press.
- Tarmizi, A., Lian, B., & Puspita, Y. (2021). The Influence of Organizational Culture and Motivation on Employee Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 2(2), 109–116. <https://doi.org/10.52690/jswse.v2i2.230>
- Ulul, H. M. (2018). *Statistik*. 2–127.
- Wahjono, S. I., Marina, A., Rahim, A. R., Rasulong, I., & Yani, T. I. I. (2020). *Perilaku Organisasi Di Era Revolusi Industri 4.0* (Monalisa (ed.); Cetakan Pe). PT RajaGrafindo Persada.
- Wardani, & Kusuma, D. (2020). *Pengujian Hipotesis (Deskriptif, Komparatif dan Asosiatif)* (Cetakan Pe). LPPM Universitas KH.A Wahab Hasbullah. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=6LoxEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=pengujian+hipotesis&ots=NAKZczTzRU&sig=j6NWgKSPygBOyfhYUjqceWgFsEc&redir_esc=y#v=onepage&q=pengujianhipotesis&f=false
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja-Edisi Kelima* (Edisi Keli). PT RajaGrafindo Persada.
- Wulandari, C., & Efendi, D. (2021). Pengaruh Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan Dengan CSR Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Neraca Peradaban*, 1(2), 128–135.

- Yahya, F. F., Dencik, A. R., & Asiati, D. I. (2019). *Metodologi penelitian untuk manajemen dan akuntansi*. Salemba Empat.
- Yaniawati, P., & Indrawan, R. (2024). *Metode Penelitian Konsep, Teknik, dan Aplikasi* (Rachmi (ed.); Cetakan ke). PT Refika Aditama.
- Yateno. (2020). *Perilaku Organisasi Corporate Approach* (Cetakan Pe). Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN Yogyakarta.
- Yusuf, A. F., & Maliki, B. I. (2021). *Perilaku Organisasi* (Monalisa (ed.); Cetakan Pe, pp. 109–112). PT RajaGrafindo Persada.
- Zulfa, D. S., & Safitri, R. (2022). Pengaruh Budaya Orgasasi dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Bank Muamalat Malang. *Malia (Terakreditasi)*, 14(1), 127–141. <https://doi.org/10.35891/ml.v14i1.3793>

