

PENGARUH *BURNOUT*, KOMITMEN ORGANISASI, DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NATA JAYA SEJAHTERA

I Gusti Ayu Putu Kristina Putri¹, Anak Agung Dwi Widnyani², Putu Ayu Sintya Saraswati³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: yugeksanti1@gmail.com

Abstrak

Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan aktivitas operasionalnya tidak luput dari peran sumber daya manusia yang dimiliki. Maka dari itu, setiap perusahaan dituntut agar mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *burnout*, komitmen organisasi, dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT Nata Jaya Sejahtera. Sampel dalam penelitian ini adalah 33 orang karyawan pada PT Nata Jaya Sejahtera. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah metode *sampling jenuh*. Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier melalui program SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nata Jaya Sejahtera. Semakin meningkat tingkat *burnout* pada karyawan akan menurunkan kinerja karyawan PT. Nata Jaya Sejahtera. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nata Jaya Sejahtera. Semakin meningkat komitmen organisasi yang ada di PT. Nata Jaya Sejahtera maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nata Jaya Sejahtera. Semakin baik dukungan sosial yang ada di PT. Nata Jaya Sejahtera maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Kata kunci: *Burnout*, Komitmen Organisasi, Dukungan Sosial, Kinerja Karyawan

Abstract

The success of the company in carrying out its operational activities cannot be separated from the role of its human resources. Therefore, every company is required to be able to manage its human resources well. This study aims to determine the effect of burnout, organizational commitment, and social support on employee performance. This research was conducted at PT Nata Jaya Sejahtera. The sample in this study were 33 employees at PT Nata Jaya Sejahtera. The method of determining the sample in this study is the saturated sampling method. Data was collected through documentation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used in this study is linear regression analysis through the SPSS version 25 program. Based on the results of the analysis, this study shows that burnout has a negative and significant effect on employee performance at PT. Nata Jaya Prosperous. The increasing level of burnout on employees will reduce the performance of employees of PT. Nata Jaya Prosperous. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance at PT. Nata Jaya Prosperous. Increasing organizational commitment in PT. Nata Jaya Sejahtera, employee performance will increase. Social support has a positive and significant effect on employee performance at PT. Nata Jaya Prosperous. The better the social support in PT. Nata Jaya Sejahtera, the better the employee performance.

Keywords: *Burnout*, Organizational Commitment, Social Support, Employee Performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan aktivitas operasionalnya tidak luput dari peran sumber daya manusia yang dimiliki. Maka dari itu, setiap perusahaan dituntut agar mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik (Saraswati, 2017). Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan adalah pelaksana utama setiap fungsi organisasi terhadap sarana, prasarana dan infrastruktur yang ada. Kinerja karyawan yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi, sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan (Saraswati dan Widyani, 2021).

PT. Nata Jaya Sejahtera adalah perusahaan yang bergerak dibidang peralatan dan perawatan printer dan komputer. PT. Nata Jaya Sejahtera memerlukan kinerja yang optimal untuk memaksimalkan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan pimpinan PT. Nata Jaya Sejahtera, permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan diketahui pada indikator kualitas. Hal ini dapat dilihat dari yang sering terjadi yakni kelalaian pada pencatatan transaksi penjualan, pembelian, *claim* garansi dan layanan *service* printer maupun komputer. Pada saat pimpinan menganalisa data-data barang yang dibeli dari *supplier* dan data barang yang sudah dijual ke pelanggan, ternyata data-datanya tidak tersimpan dengan baik. Data tersebut biasanya di cetak dalam bentuk lembaran kertas tetapi

terkadang karyawan terlambat untuk mencetak transaksi tersebut.

Burnout merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja organisasi (Hafizh dan Hariastuti, 2021). Siagian (2017) mengatakan *burnout* sebagai suatu kondisi mental dan emosional serta kesalahan fisik karena stres yang berkelanjutan dan tidak dapat teratasi. *Burnout* (kejenuhan) ialah ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan antar individu untuk mengerjakan tugas-tugas dalam pekerjaannya. Kejenuhan dalam bekerja atau sering disebut *burnout* merupakan salah satu fenomena umum yang kerap terjadi pada karyawan.

Permasalahan yang berkaitan dengan *burnout* yaitu pada indikator kelelahan emosional. Sebagaimana karyawan pada umumnya maka di lingkup PT. Nata Jaya Sejahtera ini karyawan juga menemui tugas-tugas pekerjaan yang cukup banyak. Pada akhir bulan karyawan harus menyelesaikan perawatan printer dan komputer yang menumpuk, sehingga hal ini diakui sering menjadi beban kerja tersendiri bagi karyawan di lingkup PT. Nata Jaya Sejahtera. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bagiada dan Netra (2019), Apriana, dkk (2021), Hafizh dan Hariastuti (2021) menemukan hasil bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Hayati dan Fitria (2018) dan Almaududi (2019) menemukan hasil bahwa *burnout* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain *burnout*, faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi (Andre dan Hermanto, 2021). Menurut Wibowo (2017) komitmen organisasional

adalah sebagai tingkatan dari individu mendefinisikan diri dan terlibat dalam organisasi yang diikuti dan tidak ada keinginan untuk meninggalkannya. Komitmen organisasi pada dasarnya sangat berpengaruh bagi peningkatan kinerjanya.

Permasalahan yang berkaitan dengan komitmen organisasi yaitu pada indikator komitmen normatif (*normative commitment*). Diketahui bahwa karyawan di lingkup PT. Nata Jaya Sejahtera ini ialah karyawan yang kurang loyal terhadap pekerjaannya. Mereka tidak cukup bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Andre dan Hermanto (2021), Aulia (2021), Alvinai, dkk (2021) menemukan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Sutopo (2018) menemukan hasil bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Irjayanti, dkk (2019) menemukan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah dukungan sosial (Darmanto dan Ariyanti, 2021). Menurut Lambert *et al*, (2017), dukungan sosial merupakan sumber daya berharga karena memberikan dukungan psikologis untuk para karyawan. Dukungan sosial merupakan penerimaan rasa aman, peduli, penghargaan dan bantuan yang diterima seseorang dari orang lain atau dalam kelompok. Permasalahan yang berkaitan dengan dukungan sosial yaitu pada indikator dukungan jaringan sosial.

Dalam lingkup PT. Nata Jaya Sejahtera diketahui bahwa sebagian besar

karyawan kurang bekerjasama dalam menjalankan tugasnya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Darmanto dan Ariyanti (2021), Rizqi dan Riyanto (2021), Suryani, dkk (2021) menemukan hasil bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rahmawati dan Irwana (2020), Utami dan Adhiatma (2020) menemukan hasil bahwa dukungan sosial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Burnout*, Komitmen Organisasi, Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nata Jaya Sejahtera”.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1) Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan (Arsanti, 2019).

2) Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan atau *performance* merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan aktivitas hasil kerja, pencapaian tugas dimana istilah tugas berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan.

3) Burnout

Menurut Maslach dan Jackson (2017) berpendapat bahwa *burnout* adalah meningkatnya perasaan kelelahan emosional, berkembangnya perilaku sinis atau menghindar terhadap pekerjaan, serta evaluasi yang bersifat negatif terhadap pekerjaan. *Burnout* merupakan sindrom psikologis yang melibatkan respon berkepanjangan terhadap *stressor* interpersonal yang kronis dalam pekerjaannya. Seseorang mengalami kelelahan kerja ketika tuntutan perusahaan melebihi jumlah sumber dayanya.

4) Komitmen Organisasi

Komitmen berasal dari bahasa latin "*commiter*" yang berarti menggabungkan, menyatukan, memercayai dan mengerjakannya. Menurut Greenberg & Baron (2017) komitmen organisasi ialah tingkat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Komitmen organisasi pada dasarnya sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan, utamanya bagi peningkatan kinerjanya. Apabila terjadi peningkatan komitmen organisasi maka kinerja karyawan juga akan meningkat begitu juga sebaliknya.

5) Dukungan Sosial

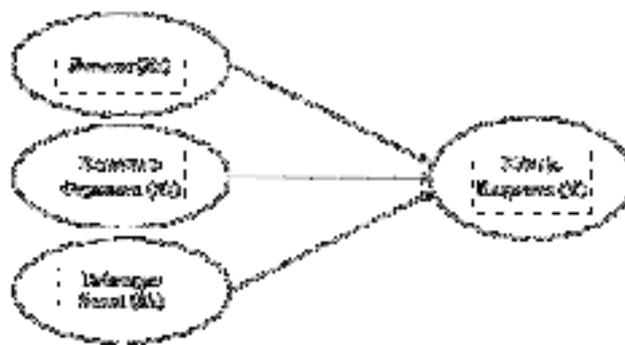
Menurut Chaplin (2017) dukungan sosial ialah upaya untuk mengadakan atau menyediakan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan orang lain, serta memberikan dorongan atau pengobatan semangat dan nasihat kepada orang lain dalam satu situasi pengambilan keputusan. Dukungan sosial merupakan suatu bentuk kepedulian yang diterima dari seseorang, yang mana terdapat hubungan sosial yang baik,

sehingga mampu memberikan perubahan yang lebih baik (Achmad & Yuniawan, 2018).

6) Hipotesis

Adapun model penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1
Metode Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

Hipotesis

- H₁: *Burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Nata Jaya Sejahtera.
- H₂: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Nata Jaya Sejahtera.
- H₃: Dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Nata Jaya Sejahtera.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada PT. Nata Jaya Sejahtera yang beralamat di Jalan Tukad Pancoran Gang IV No. 1 B Panjer, Denpasar. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah *burnout*, komitmen organisasi, dukungan sosial terhadap dan kinerja karyawan dengan total sampel adalah 33 orang karyawan pada PT. Nata Jaya Sejahtera. Adapun teknik penarikan sampel menggunakan *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Data kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel *burnout*, komitmen organisasi, dukungan sosial dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai koefisien koreasi yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach* variabel *burnout* sebesar 0,775, komitmen organisasi sebesar 0,789, dukungan sosial sebesar 0,876, dan kinerja karyawan sebesar 0,774. Masing-masing variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6. Jadi kesimpulannya semua variabel yang digunakan adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,200 > 0,05$ dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu *burnout*, komitmen organisasi dan

dukungan sosial $> 0,10$ dan nilai *VIF* ≤ 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 terhadap *absolute residual* (ABRES) secara parsial. *Burnout* sebesar 0,152, komitmen organisasi sebesar 0,428 dan dukungan sosial sebesar 0,381. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model dalam regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat.

Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh *burnout*, komitmen organisasi dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan pada PT. Nata Jaya Sejahtera SPSS *version 25.0 for Window*. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara *burnout*, komitmen organisasi dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan pada PT. Nata Jaya Sejahtera secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,113	2,763		2,936	0,006
<i>Burnout</i>	-0,833	0,230	-0,458	-3,627	0,001
Komitmen Organisasi	1,203	0,360	0,577	3,339	0,002
Dukungan Sosial	0,378	0,167	0,428	2,264	0,031
R					0,825
<i>R Square</i>					0,681
<i>Adjusted R Square</i>					0,648
<i>F Statistic</i>					20,600
Signifikansi uji F					0,000 ^b

Sumber: Data di olah (2021)

Dari hasil Tabel 1, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 8,113 - 0,833X_1 + 1,203X_2 + 0,378X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

$a = 8,113$ menunjukkan bahwa apabila nilai dari *burnout* (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan dukungan sosial (X_3) sama-sama nol (0), maka kinerja karyawan (Y) pada PT. Nata Jaya Sejahtera akan meningkat sebesar 8,113 satuan.

$b_1 = -0,833$ berarti apabila *burnout* (X_1) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan komitmen organisasi (X_2) dan dukungan sosial (X_3) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) turun sebesar 0,833 satuan. Artinya setiap peningkatan *burnout* akan menurunkan kinerja karyawan pada PT. Nata Jaya Sejahtera.

$b_2 = +1,203$ berarti apabila komitmen organisasi (X_2) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan *burnout* (X_1) dan dukungan sosial (X_3) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 1,203 satuan. Artinya setiap peningkatan komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Nata Jaya Sejahtera.

$b_3 = +0,378$ berarti apabila dukungan sosial (X_3) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan *burnout* (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,378 satuan. Artinya setiap peningkatan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Nata Jaya Sejahtera.

2) Hasil Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,825. Besarnya nilai R 0,825 ini berada diantara antara 0,80 sampai 1,000 yang berarti ada hubungan yang sangat kuat antara *burnout*, komitmen organisasi dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan pada PT. Nata Jaya Sejahtera.

3) Analisis Determinasi (R^2)

Berdasarkan Tabel 1 diatas, besarnya *Adjusted R Square* sebesar 0,648 atau sebesar 64,8%. Hal ini berarti variasi hubungan *burnout*, komitmen organisasi dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan pada PT. Nata Jaya Sejahtera adalah sebesar 64,8% sedangkan sisanya sebesar 35,2% dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

4) Uji F

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 20,600 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak atau fit untuk menguji data selanjutnya.

5) Uji t

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji t dengan perhitungan melalui SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai t_{hitung} untuk variabel *burnout* sebesar -3,627 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nata Jaya Sejahtera, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
- Nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi sebesar 3,339 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,002 yang

lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nata Jaya Sejahtera, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

- c) Nilai t_{hitung} untuk variabel dukungan sosial sebesar 2,264 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,031 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nata Jaya Sejahtera, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nata Jaya Sejahtera maka semakin meningkat tingkat *burnout* karyawan pada PT. Nata Jaya Sejahtera akan menurunkan kinerja karyawan. *Burnout* merupakan reaksi emosi negatif yang terjadi di lingkungan kerja, ketika individu tersebut mengalami stres yang berkepanjangan. Karyawan yang mengalami *burnout* biasanya bersifat sinis dan memandang klien sebagai orang yang pantas mendapatkan masalah karena kesalahan mereka sendiri, yang pada gilirannya menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang

dilakukan oleh Bagiada dan Netra (2019), Apriana, dkk (2021), Hafizh dan Hariastuti (2021) menemukan hasil bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nata Jaya Sejahtera maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Komitmen organisasi menggambarkan sikap kesetiaan karyawan terhadap suatu perusahaan. Komitmen yang dimiliki setiap karyawan diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andre dan Hermanto (2021), Aulia (2021), Alvinai, dkk (2021) menemukan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik Motivasi yang ada di PT. Nata Jaya Sejahtera maka semakin baik pula kinerja karyawan. Dukungan sosial adalah bentuk dukungan yang mampu membuat seseorang merasa diperhatikan, dihargai dan dicintai serta bentuk bantuan yang melibatkan kondisi emosi, pemberian informasi, juga instrumen, serta penilaian yang positif kepada seorang individu. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Darmanto dan Ariyanti (2021), Rizqi

dan Riyanto (2021), Suryani, dkk (2021) menemukan hasil bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat disimpulkan:

- 1) *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nata Jaya Sejahtera. Semakin meningkat tingkat *burnout* pada karyawan akan menurunkan kinerja karyawan PT. Nata Jaya Sejahtera.
- 2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nata Jaya Sejahtera. Semakin meningkat komitmen organisasi yang ada di PT. Nata Jaya Sejahtera maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- 3) Dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nata Jaya Sejahtera. Semakin baik dukungan sosial yang ada di PT. Nata Jaya Sejahtera maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini hanya dilakukan pada PT. Nata Jaya Sejahtera. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian.
- 2) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu *burnout*, komitmen organisasi dan dukungan sosial. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain.

- 3) Kesibukan dari karyawan yang tetap mengerjakan pekerjaannya ketika peneliti melakukan penyebaran kuisisioner menjadi tidak efisien, yang menyebabkan peneliti harus beberapa kali menemui responden. Saran untuk peneliti selanjutnya agar memastikan waktu wawancara, peneliti dapat pula memberikan kuisisioner elektronik untuk lebih memudahkan pengisian kuisisioner.

Saran

Adapun saran dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Disarankan agar pimpinan PT. Nata Jaya Sejahtera memberikan semangat dalam bentuk perhatian dan kepercayaan saat karyawan mengerjakan perawatan printer dan komputer, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Nata Jaya Sejahtera.
- 2) Disarankan agar pimpinan PT. Nata Jaya Sejahtera mengapresiasi pekerjaan karyawan, kemudian memberikan beban tanggung jawab pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan agar karyawan merasa kebanggaan dan tidak menurunkan nilai-nilai organisasi dalam diri karyawan., sehingga dapat meningkatkan kinerja pada PT. Nata Jaya Sejahtera.
- 3) Disarankan agar pimpinan PT. Nata Jaya Sejahtera bersikap adil dan merangkul semua karyawan untuk bekerjasama dalam melaksanakan pekerjaan tanpa membedakan karyawan satu dengan lainnya agar dapat menumbuhkan keharmonisan dalam hubungan sosial karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Nata Jaya Sejahtera.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriana, I. W. A., Edris, M., & Sutono, S. 2021. Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang. *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 1(1), 1-19.
- Almaududi, S. 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), 193-201.
- Alviani, G. A. L., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2021). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah Dan Perdagangan Kabupaten Badung. *Emas*, 2(1).
- Andre, M., & Hermanto, A. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Mandiri Cemerlang Prima. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(2), 1-12.
- Aulia, V. 2021. Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 158-168.
- Arsanti, T. A. 2019. Hubungan antara penetapan tujuan, self-efficacy dan kinerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol. 16(2). hal. 97-110.
- Achmad, A. W., & Yuniawan, A. 2018. Analisis Efek Dukungan Sosial, Budaya Organisasi, Dan Kohesivitas Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada RS. Aisyiyah Kudus). *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1-13.
- Bagiada, I. P. S., & Netra, I. G. S. K. 2019. Pengaruh Stres Kerja, Burnout Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rsd Mangusada Kabupaten Badung. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 493-524.
- Chaplin, J. P. 2017. *Dictionary of Psychology*. Turtleback Books.
- Darmanto, R. F., & Ariyanti, A. 2021. Pengaruh Organisasi Pembelajaran, Dukungan Sosial, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mandiri Cabang Bekasi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 23(2), 149-162.
- Greenberg, J. And Robert A. Baron. 2017. *Behavior in Organization International Edition*, New Jersey: Prentice Hall
- Hafizh, M. A., & Hariastuti, N. L. P. 2021. Pengaruh Quality of Work Life dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus: CV. XYZ). In *Prosiding SENASTITAN: Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan*, Vol. 1, No. 1, pp. 89-98.
- Hayati, I., & Fitria, S. 2018. Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bmt El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 50-65.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irfayanti, Yatit Khatijah., Setyowati, Trias., Dewi, Ira Puspita. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai (Study Kasus Universitas Muhammadiyah Jember). *Naskah Publikasi*. Universitas Muhammadiyah Jember.

- Lambert, E. G., Minor, K. I., Wells, J. B., & Hogan, N. L. 2017. Social support's relationship to correctional staff job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment. *Social Science Journal*, 53(1), 22–32.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maslach, C., Jackson, S. E. 2017. *Burnout in organizational settings*. *Applied Social Psychology Annual*, 5.
- Rizqi, M. H., & Riyanto, A. 2021. Dukungan Sosial dan Job Burnout Pengaruhnya Terhadap Kinerja Polisi (Studi Kasus Pada Anggota Kepolisian Polrestabes Bandung). *Journal of Economics, Management, Business and Accounting*, 1(2), 209-218.
- Rahmawati, M., & Irwana, I. 2020. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Perawat di Puskesmas Sebatik. *Jurnal Ekonomika*, 11(2), 1-15.
- Saraswati, Ni Putu Ayu Sintya. 2017. Pengaruh Keadilan Prosedural, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Bakti Saraswati*, Vol. 06, No. 02, pp. 150-161.
- Saraswati, N. P. A. S., Widyani, A. A. D., & Rani, A. S. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Support Bali di Kabupaten Badung. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 217-230.
- Siagian, Sondang, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Sutopo, J. 2018. Pengaruh partisipasi anggaran, komitmen organisasi, kepuasan kerja, job relevant information, budaya organisasi dan locus of control terhadap kinerja pegawai bagian keuangan dinas pendidikan kabupaten Klaten. *Advance*, 5(1), 54-61.
- Suryani, R., Saktianingsih, D., & Maesaroh, S. 2021. Dukungan Sosial, Beban Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara. *Medikonis*, 12(2), 54-66.
- Utami, L. A., & Adhiatma, A. 2020. Self-Efficacy Sebagai Mediasi Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Kailo Sumber Kasih). *Prosiding Konstelasi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) Klaster Ekonomi*.
- Wibowo. 2017. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.