

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan BUMN ataupun perusahaan swasta meningkat seiring dengan laju pertumbuhan ekonomi secara global. Banyak perusahaan yang saat ini berlomba-lomba untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal dengan menggunakan sumber daya manusia seminimal mungkin. Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki karyawan yang berkualitas.

Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan (Dhinata & Safitri, 2018). Perusahaan biasanya menargetkan sesuatu yang harus dicapai dalam waktu tertentu kepada karyawannya. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang modern tetapi kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa kinerja sumber daya manusia.

Saat ini banyak perusahaan bersaing untuk mendapatkan target yang diinginkan, keberlangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan. Kinerja dalam sebuah perusahaan merupakan sebuah jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan gambaran dalam tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan (Parashakti & Ekhsan, 2022)

Menurut Hayati & Fitri, (2018) Kinerja juga merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab

yang diberikan dalam satu periode tertentu. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek dalam sumber daya manusia, sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan sebuah manajemen terhadap karyawan itu sendiri sebagai sumber daya perusahaan. Kinerja karyawan yang mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan (Rahmawati, 2020).

Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi. Namun, tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan kualitas yang sama dalam menyelesaikan tugasnya, mengingat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah tidak adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan atau *Work Life Balance*. *Work life balance* merupakan kemampuan individu dalam memenuhi pekerjaan, komitmen berkeuarga dan tanggung jawab non pekerjaan lainnya (Utomo, 2020). Umumnya *Work life balance* merupakan hubungan antara keseimbangan jumlah waktu dan usaha yang dikhususkan untuk pekerjaan dan aktivitas pribadi, untuk menjaga keseluruhan harmoni dalam kehidupan (Dina, 2018). Keseimbangan kehidupan kerja dapat membantu perusahaan dan karyawan untuk menjadi sehat dan produktif dalam kehidupan pribadi dan professional.

Keseimbangan karyawan dalam bekerja tidak dapat tercapai dapat menimbulkan kondisi *imbalance* yang mempengaruhi ketegangan pada setiap pekerjaan yang akan dijalankan. *Work life balance* yang tidak baik dikhawatirkan

akan mengakibatkan karyawan kehilangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, sehingga sulit bagi mereka dalam menikmati kehidupan yang dapat berakibat kurangnya waktu luang dengan diri sendiri atau keluarga. Hasil penelitian dari Lukmiati (2020), Minarika,dkk (2020) dan Pangemanan, dkk (2017) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik *work life balance* maka akan terciptanya kinerja yang semakin baik pula. Berbeda dengan peneliti dari Kembuan,dkk. (2021) dan Sidik (2019) menyatakan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berarti menurunnya *work life balance* tidak mempengaruhi kinerja karyawan

Selain *work life balance* yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, terdapat faktor lain yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan tersebut mengenali karakteristik dari budaya yang ada dalam suatu organisasi, bukan karena karyawan tersebut menyukai atau tidaknya budaya, artinya budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Menurut Hidayanti (2019), budaya organisasi adalah suatu persepsi atau pola pikir bersama yang dianut oleh seluruh anggota dari organisasi lainnya. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma yang telah lama berlaku dan pemecahan masalah organisasi (Amanda, dkk. 2017).

Penerapan budaya organisasi yang kondusif dan menyenangkan dapat menjadi kekuatan yang mampu mengarahkan perilaku karyawan pada pencapaian tujuan organisasi melalui kinerja yang diberikan (Donny & Tri, 2017). Budaya organisasi yang kuat berguna untuk mengarahkan perilaku, karena membantu karyawan untuk

melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga setiap karyawan diawal karirnya perlu memahami budaya organisasi dan bagaimana budaya itu diterapkan didalam perusahaan (Paramita, dkk. 2018). Tanpa adanya budaya organisasi jalannya perusahaan tidak memiliki pedoman dalam memecahkan masalah. Dengan adanya budaya organisasi perusahaan mencerminkan nilai dan norma untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Penelitian dari Bilah & Wahyuati (2022), Muis dan Fahmi (2018) dan Rivai (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin meningkatkan kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian dari Marlina, dkk. (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Wahyudi & Tupti (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti meningkat atau menurunnya budaya organisasi tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan *burnout* kerja. *Burnout* adalah bentuk kelelahan secara fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional dalam pekerjaan. *Burnout* merupakan akibat dari stress yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dan dengan intensitas yang cukup sering, ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang mengakibatkan seseorang merasa terpisah dari lingkungannya (Chairunnisa, 2021).

Kejenuhan kerja (*burnout*) sering dialami karyawan yang bekerja saat harus melayani orang banyak. *Burnout* merupakan suatu keadaan psikologis yang

mungkin dialami oleh pekerja yang berpengalaman setelah bekerja untuk satu periode tertentu (Billah & Wahyuati, 2022). *Burnout* juga merupakan suatu bentuk kelelahan emosi, kelelahan fisik, sikap kurang menghargai atau kurang memiliki pandangan positif terhadap orang lain dan menurunnya pencapaian prestasi diri yang ditandai dengan menurunnya kemampuan dalam menjalankan tugas-tugas akibat dari adanya stress berkepanjangan (Azumastuti, 2020).

Burnout menjadi suatu masalah bagi organisasi apabila mengakibatkan kinerja menurun, selain kinerja yang menurun produktivitas juga menurun. Apabila *burnout* terjadi pada jangka panjang maka karyawan akan mengalami kelelahan karena telah berusaha memberikan sesuatu secara maksimal namun memperoleh apresiasi yang minimal (Parashakti, dkk. 2022). Gejala awal dari *burnout* adalah perasaan karyawan yang merasa jenuh ataupun kelelahan yang dirasakan karena beban kerja yang harus diselesaikan tepat waktu dan menjadikan seorang karyawan merasa terbebani dengan tuntutan pekerjaan yang harus memenuhi target perusahaan yang belum tercapai dan terkesan berlebihan bagi karyawan, terkadang karyawan diberi pekerjaan tambahan diluar pekerjaan yang dilaksanakannya, sehingga karyawan merasa kekurangan waktu untuk istirahat dan membuat karyawan merasa lelah dengan pekerjaan yang sedang dilakukannya. *Burnout* juga bisa menyebabkan terjadinya gangguan mental yang terus menerus, gangguan mental yang dimaksud antara lain mudah gugup, mudah marah, tersinggung, tegang, dan kurang konsentrasi (Lisan, dkk. 2021).

Hasil penelitian dari Azumastuti (2020) menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ulfah (2018), *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hafizh &

Hariastuti (2021), *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika tingkat *burnout* meningkat maka kinerja karyawan akan menurun.

Berbeda dengan penelitian Fauzi & Rachmawati (2020) yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut Hayati & Fitria (2018) menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh positif artinya *burnout* harus tetap diperhatikan karena dapat memicu berkurangnya kinerja karyawan jika diabaikan

Penelitian ini dilakukan pada PT. BPR Artha Bali Jaya yang merupakan salah satu perusahaan yang memberikan pelayanan berupa jasa keuangan dan perkreditan. PT. BPR Artha Bali Jaya dikenal mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro kecil, menengah dan melayani nasabah yang akan menabung ataupun melakukan kredit. PT. BPR Artha Bali Jaya diketahui bahwa kinerja karyawan masih belum optimal. Perusahaan mengalami penurunan kinerja selama 3 periode dari tahun 2019-2021, dapat disajikan pada Tabel 1.1

Tabel 1. 1
Jumlah Nasabah Tabungan dan Kredit 2019-2021

NO	Tahun	Tabungan	Kredit	Persentase Tabungan	Persentase Kredit
1	2019	5.667	841	37%	42%
2	2020	4.952	572	33%	29%
3	2021	4.546	591	30%	29%

Sumber : PT. BPR Artha Bali Jaya (2022)

Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan berupa menurunnya jumlah nasabah tabungan dan kredit selama 3 periode ini. Di tahun 2019 persentase menurunnya nasabah tabungan sebesar 37% dan persentase menurunnya nasabah kredit sebesar 42%. Di tahun 2020 persentase menurunnya

nasabah tabungan sebesar 33% dan persentase menurunnya nasabah kredit sebesar 29%. Di tahun 2021 persentase menurunnya nasabah tabungan sebesar 30% dan persentase menurunnya nasabah kredit sebesar 29%. Menurunnya jumlah nasabah kredit dan tabungan sangat mempengaruhi terhadap pencapaian target yang diberikan perusahaan setiap tahunnya, dapat disajikan pada Tabel 1.2.

Tabel 1. 2
Pencapaian Target Perusahaan

Tahun	Kredit		Tabungan		Persentase Kredit	Persentase Tabungan
	Target	Pencapaian	Target	Pencapaian		
2019	4,5 Miliar	4 Miliar	10 Miliar	8,42 Miliar	89%	84%
2020	5 Miliar	3,8 Miliar	11 Miliar	7,7 Miliar	76%	70%
2021	6,2 Miliar	3,5 Miliar	12 Miliar	7,5 Miliar	56%	63%

Sumber : PT. BPR Artha Bali Jaya (2022)

Pada tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa terjadinya penurunan pencapaian target perusahaan diakibatkan menurunnya kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi jumlah nasabah dari tahun 2019-2021. Pada tahun 2019 PT. BPR Artha Bali Jaya memiliki target kredit 4,5 miliar, namun hanya tercapai 4 miliar atau 89% dari target dan memiliki target tabungan sebesar 10 miliar, namun hanya tercapai 8,42 miliar atau 84% dari target. Pada tahun 2020 perusahaan kembali menentukan target kredit sebesar 5 miliar, namun tercapai hanya 3,8 miliar atau 76% dari target dan pada tabungan memiliki target 11 miliar, namun hanya tercapai 7,7 miliar atau 70% dari target.

Dan pada tahun 2021 perusahaan menentukan target kredit sebesar 6,2 miliar tetapi hanya tercapai 3,5 miliar atau 56% dari target yang telah ditentukan dan perusahaan kembali menentukan target tabungan sebesar 12 miliar, namun hanya tercapai 7,5 miliar atau 63% dari target. Menurunnya jumlah nasabah dan

pencapaian target perusahaan baik kredit maupun tabungan setiap tahunnya dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang kurang optimal dan maksimal.

Menurunnya kinerja karyawan juga disebabkan karena belum optimalnya pelaksanaan *work life balance* yang dilakukan oleh pihak perusahaan, hal itu dibuktikan masih banyak karyawan yang sulit membagi waktu antara urusan pribadi dengan urusan pekerjaan. Adapun permasalahan yang sering terjadi berkaitan dengan *work life balance* adalah karyawan kurang fokus dalam keterlibatan baik dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan dan seringkali merasa tidak puas karena karyawan beranggapan bahwa jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan terlalu menyita waktu untuk kehidupan pribadi karyawan, beban kerja yang diberikan karyawan lebih banyak.

Penerapan budaya organisasi yang kondusif dan menyenangkan dapat menjadi kekuatan yang mampu mengarahkan perilaku dan sikap karyawan dalam menciptakan tujuan perusahaan dengan cara meningkatkan kinerja karyawan (Kurniawan & Yuniati, 2017). Tanpa adanya budaya organisasi, perusahaan tidak memiliki pedoman atau acuan dalam bertindak dan memecahkan masalah. Seperti yang terjadi pada perusahaan, banyaknya karyawan yang tidak mampu menghadapi rintangan pekerjaan, dan tidak mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Dengan adanya budaya organisasi perusahaan mencerminkan nilai dan norma untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Jika karyawan tidak bisa menerapkan sikap budaya organisasi maka karyawan akan mengalami kehilangan arah dalam mengambil keputusan dan menyebabkan karyawan mengalami *burnout*. Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan karyawan pada PT. BPR Artha Bali Jaya, bahwa gejala *burnout* yang paling

sering dirasakan oleh karyawan seperti cepat emosi, mudah putus asa, kelelahan yang berlebihan akibat kurangnya penghargaan oleh atasan, sakit kepala, nyeri pundak, mual, muntah, kurang konsentrasi dalam bekerja, merasa tegang dan mudah marah.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian terdahulu yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh *Work Life Balance*, Budaya Organisasi, dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Artha Bali Jaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, adapun pokok permasalahan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Bali Jaya?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Bali Jaya?
3. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Bali Jaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok masalah yang telah disampaikan, maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan yang mengetahui :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Bali Jaya
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Bali Jaya.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Bali Jaya

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai pengembangan ilmu pengetahuan mengenai *work life balance*, budaya organisasi, *burnout* dan kinerja karyawan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia pada PT. BPR Artha Bali Jaya.

2. Manfaat Praktis

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan *work life balance*, budaya organisasi, *burnout* dengan kebijakan yang tepat diharapkan kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Bali Jaya semakin meningkat.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Sosial Exchange Theory*

Penelitian ini didasarkan pada teori pertukaran sosial atau bisa disebut dengan *Sosial Exchange Theory*. Teori ini merupakan teori yang paling penting untuk memahami perilaku seseorang ditempat kerja. Hubungan ditempat kerja memiliki unsur-unsur dari teori pertukaran sosial (Syah, dkk.2022).

Sosial Exchange Theory (SET) merupakan teori yang menggunakan pendekatan, pertukaran hubungan sosial dimana ketika karyawan merasa bahwa perusahaan membantu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi maka karyawan merasa diperhatikan dan didukung oleh perusahaan tersebut (Larasati, 2018). Dalam penelitian ini, keuntungan yang didapatkan oleh karyawan dari hubungan antara urusan pribadi dengan urusan pekerjaan didasari pada seberapa besar pengorbanan yang harus dikeluarkan oleh karyawan tentunya harus sesuai dengan treatment yang didapatkan dari pemimpin perusahaan (Syah, dkk. 2022).

Sosial exchange theory sangat berkaitan dengan *work life balance*, budaya organisasi dan *burnout*. Dapat dijelaskan bahwa hubungan antara keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja. Teori ini mendukung kemungkinan bahwa kebijakan keseimbangan kehidupan kerja mendorong partisipasi karyawan dalam organisasi sejauh karyawan merasa berkewajiban untuk menggunakan upaya ekstra sebagai imbalan atas

keuntungan yang diberikan perusahaan (Oktaviai, 2018). Teori pertukaran sosial memberikan gambaran bahwa semua orang melakukan penilaian dalam menjalin suatu hubungan, yang dalam penelitian ini konteksnya adalah hubungan atasan dan karyawan atau karyawan dengan karyawan suatu perusahaan (Syah, 2022)

2.1.2 *Work Life Balance*

1. *Pengertian Work Life Balance*

Badrianto & Ekhsan (2021) menjelaskan bahwa *work life balance* merupakan suatu keadaan dimana konflik yang dialami karyawan rendah serta perannya di dalam pekerjaan dan keluarga dapat berjalan dengan baik. Pekerjaan dan kehidupan yang seimbang seharusnya ada ketika ada fungsi yang tepat di tempat kerja dan di rumah dengan konflik peran yang minimal. *Work life balance* pada umumnya memiliki hubungan antara waktu dan usaha yang dikhususkan untuk pekerjaan dan aktivitas pribadi, untuk menjaga keseluruhan harmoni dalam pekerjaan.

Menurut Mendis & Weerakkody (2017), *work life balance* merupakan pola kerja yang memungkinkan karyawan menggabungkan antara tanggung jawab karyawan di tempat kerja dengan tanggung jawab karyawan yang lain seperti merawat anak atau saudara yang sudah lanjut usia. Menurut Berk & Gundogmus (2018) dalam Nurdin (2021) mendefinisikan *work life balance* sebagai dukungan perusahaan untuk aspek kehidupan pribadi karyawan seperti pekerjaan yang mempunyai jam fleksibel, perawatan dependen dan cuti keluarga/pribadi. Sedangkan menurut Wambui, dkk (2017) menyatakan *work life balance* bertujuan

untuk membimbing karyawan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan mereka di tempat kerja dan kehidupan pribadi.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* adalah bentuk kebijakan dari perusahaan agar karyawan bisa mengatur waktu antara di tempat kerja mereka dengan waktu pribadi mereka diluar perusahaan. Dengan adanya *work life balance*, karyawan tidak akan pernah mengabaikan kehidupan kerja, pribadi, keluarga dan sosial.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Menurut Saranga (2022) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work life balance*, yaitu :

1. Karakteristik Kepribadian

Terdapat hubungan antara tipe *attachment* yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan *work life balance*. Individu yang memiliki *secure attachment* cenderung mengalami *positive spillover* dibandingkan individu yang memiliki *insecure attachment*.

2. Karakteristik Keluarga

Menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya konflik peran dan ambiguitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi *work life balance*

3. Karakteristik Pekerjaan

Meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam

pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi

4. Sikap

Dimana dalam sikap terdapat komponen seperti pengetahuan, perasaan-perasaan dan kecenderungan untuk bertindak. Sikap dari masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work life balance*.

3. Indikator- Indikator *Work Life Balance*

Indikator- indikator *work life balance* oleh McDonald & Bradley (2017) yaitu:

1. *Time Balance* (Keseimbangan waktu)

Berfokus pada banyaknya waktu yang bisa diberikan individu pada pekerjaan atau hal lain.

2. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

Berfokus mengenai keterlibatan baik psikologis dan komitmen karyawan pada pekerjaan ataupun sesuatu diluar pekerjaan.

3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

Berfokus pada kepuasan seseorang tentang aktivitas pada pekerjaan atau faktor diluar pekerjaan.

2.1.3 Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki artian sekumpulan keyakinan yang diakui bersama, sikap dan tata hubungan serta anggapan-anggapan yang secara langsung atau tidak langsung dapat diterima dan digunakan oleh seluruh anggota organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi

(Kharisma, dkk 2019). Budaya organisasi menurut Ainanur & Tirtayasa (2018) mendefinisikan budaya organisasi sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini (Sulistiawan & Maria, 2018).

Sedangkan menurut Wahyudi & Tupti (2019) menyatakan bahwa, budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna atau arti bersama yang dianut para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Keberadaan budaya organisasi dapat dirasakan melalui perilaku karyawan diperusahaan, seperti dari cara berfikir, merasakan, menanggapi, dan menuntun para karyawan dalam mengambil keputusan maupun kegiatan dalam perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan konsep yang terus berkembang dan harus diperhatikan dalam suatu organisasi untuk berhasil menciptakan budaya yang baik dalam perusahaan.

2. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut penelitian Agustina (2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam sebuah perusahaan. Adapun

faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Inovasi dan Pengambilan resiko

Sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko

2. Perhatian terhadap hal detail

Sejauh mana karyawan diharapkan memajukan kecermatan, analisis dan perhatian secara detail

3. Orientasi Karyawan

Sejauh mana keputusan perusahaan memperhitungkan efek pada karyawan didalam perusahaan itu.

4. Orientasi Hasil

Sejauh mana kegiatan perusahaan memfokuskan pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

5. Orientasi Tim

Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan secara tim, bukan individu,

6. Keagresifan

Berkaitan dengan keagresifan karyawan dalam bekerja

7. Kemantapan

Perusahaan menekankan untuk mempertahankan budaya organisasi yang sudah baik.

3. Indikator-Indikator Budaya Organisasi

Menurut Ali & Agustian (2018) merumuskan indikator-indikator budaya organisasi yaitu :

1. Misi

Misi adalah suatu konsep perencanaan organisasi atau perusahaan yang disertai dengan tindakan sesuai dengan apa yang direncanakan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut

2. Konsistensi

Konsistensi adalah kebulatan tekad untuk tetap terus menjalankan usahanya dengan menghadapi berbagai rintangan yang ada dimasa kini dan nanti.

3. Adaptabilitas

Adaptabilitas adalah kemampuan karyawan menyesuaikan diri dan bereaksi menghadapi suatu perubahan baik kepemimpinan ataupun tempat kerja.

4. Keterlibatan

Keterlibatan adalah proses pengikutsertakan para karyawan pada semua tingkatan perusahaan dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah.

2.1.4 *Burnout*

1. **Pengertian *Burnout***

Burnout merupakan suatu gejala dimana kelelahan fisik, emosional, sikap dan perilaku, perasaan ketidakpuasan terhadap diri serta ketidakpercayaan akan kemampuan diri dan kurangnya hasrat pencapaian pribadi yang disebabkan oleh stress yang berkepanjangan (Magfuroh, 2020). Menurut Papalia (2007) dalam Pratama (2020) *burnout* merupakan respon yang berkepanjangan terkait faktor penyebab stress terus menerus terjadi di tempat kerja dimana hasilnya merupakan perpaduan antara

pekerjaan dengan pekerjaan lainnya. Tekanan kerja yang berkepanjangan menyebabkan seseorang mengalami kelelahan kerja.

Burnout merupakan sindrom psikologis yang muncul ketika karyawan berada pada lingkungan kerja dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi ketika sumber daya yang dimiliki perusahaan tersebut rendah, dan kondisi ini menyebabkan karyawan merasa tidak mampu dan kehilangan tanggung jawab dalam bekerja (Ekel, dkk. 2019). *Burnout* sebagai suatu proses dimana sikap dan tingkah laku individu berubah menjadi negatif dalam merespon pekerjaannya. Proses perubahan tingkah laku ini dimulai pada saat adanya ketidak seimbangan antara kemampuan yang dimiliki individu dengan tuntutan yang harus dihadapinya.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan gangguan kelelahan yang terjadi pada individu diakibatkan adanya tuntutan dan tekanan yang diterima dalam jangka waktu yang panjang. Kelelahan yang dapat dialami berupa kelelahan fisik, mental dan emosional yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan atau prestasi karyawan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Burnout*

Menurut Hayati & Fitria (2018) ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan terjadinya *burnout* pada karyawan, meliputi:

1. Eksternal (Lingkungan Kerja)

a. Berhadapan publik

Dalam melayani publik seorang karyawan juga harus aktif menjelaskan permintaan dan harapan publik, serta harus

menunjukkan keahlian sosial yang sesuai tanpa menghiraukan perasaan dirinya sendiri.

b. Konflik peran

Konflik yang biasanya terjadi yaitu konflik antara individu dengan pekerjaan dan konflik antara nilai-nilai yang dimiliki individu dengan tuntutan pekerjaan.

c. Peran yang ambigu

Ambiguitas dapat didefinisikan sebagai ketidakjelasan mengenai harapan pekerjaan atau tanggung jawab.

d. Beban kerja yang berlebihan

Terlalu lama jam kerja, terlalu banyak tanggung jawab yang harus diterima, tugas yang harus dikerjakan, stress yang meningkat ketika seorang gelisah dengan tenggang waktu pekerjaan menjadi penyebab terjadinya *burnout*.

2. Personal (Pribadi)

a. Perfeksionis

Seorang yang perfeksionis selalu ingin mengerjakan sesuatu dengan sempurna.

b. Kurangnya dukungan

Berkurangnya dukungan dari rekan kerja, keluarga, dan teman dapat mempengaruhi terjadinya *burnout* pada seseorang.

3. Faktor demografis

a. Jenis kelamin

Jenis kelamin dapat mempengaruhi cara seseorang dalam

menghadapi masalah ditempat kerja, hal itu terjadi karena pria dan wanita memiliki cara yang berbeda dalam menghadapi masalah.

b. Usia

Seseorang yang berusia muda memiliki kemungkinan burnout yang lebih besar dari pada orang yang berusia lebih tua.

c. Pendidikan

Seseorang dengan bergelar sarjana merupakan yang paling beresiko untuk *burnout* sedangkan mereka yang berpendidikan dibawah sarjana memiliki resiko terkena *burnout* lebih sedikit.

3. Indikator-Indikator *Burnout*

Menurut Dewi (2018) menjelaskan bahwa indikator *burnout* antara lain:

1. *Emotional Exhaustion* atau Kelelahan Emosional

Emotional exhaustion atau kelelahan emosional yang biasanya ditandai dengan kelelahan yang terus menerus secara emosional.

2. *Depersonalization*

Depersonalization dimana seseorang cenderung menghilang atau menghindari dari lingkungan, bahkan mereka bersikap acuh terhadap orang disekitarnya dan bersikap negative.

3. *Reduced Personal Accomplishment*

Menggambarkan rendahnya penghargaan terhadap pencapaian diri, dimana seseorang merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan kurang memuaskan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Sukrispiyanto, 2019). Menurut Busro (2018) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai karyawan baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan sebuah perusahaan yang bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian dalam mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal dan tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut penelitian Lukmiati (2020) mengemukakan bahwa kinerja adalah keseluruhan perilaku karyawan dalam bekerja yang tidak hanya berhubungan dengan kinerja tugas, akan tetapi juga berhubungan dengan tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam suatu perusahaan yang dihubungkan dengan nilai dan standar dari perusahaan tersebut.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

(Maghfiroh, 2021) menyebutkan beberapa faktor penyebab kinerja, diantaranya:

1. Kemampuan, skill karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya
2. Pengetahuan, menguasai pengetahuan dengan baik maka hasil pekerjaannya juga akan baik
3. Rancangan kinerja, bentuk rencana yang dapat mempermudah karyawan untuk mencapai tujuan
4. Kepribadian, karakter dari masing-masing karyawan
5. Motivasi kerja, bentuk dorongan yang memberikan semangat kepada karyawan dalam bekerja
6. Budaya organisasi, aturan yang dianut dan berlaku dalam organisasi
7. Lingkungan kerja, kondisi dan suasana ditempat bekerja

3. **Indikator-Indikator Kinerja Karyawan**

Pujaningsih, dkk (2022) menyebutkan beberapa indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang harus dikerjakan
2. Kuantitas kinerja
Kuantitas kinerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan.
3. Kendala kerja
Kendala kerja adalah kemampuan karyawan memberikan integritas pribadi dalam meningkatkan perusahaan dengan prinsip-prinsip terbaik.

4. Sikap kerja

Sikap terhadap perusahaan karyawan lain serta kerjasama diantara rekan kerja, ketaatan pada atasan atau pimpinan juga dalam hal ini bisa mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Lukmiati (2019) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan”. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan peneliti sekarang dengan peneliti terdahulu yaitu peneliti sekarang membahas mengenai variabel *work life balance* dan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan peneliti sekarang dengan peneliti terdahulu yaitu lokasi dan waktu penelitian yang berbeda, jumlah populasi pada peneliti terdahulu berjumlah 46 orang dan peneliti sekarang menambahkan 2 variabel bebas yaitu budaya organisasi dan *burnout*.
2. Minarika, dkk. (2020) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan”. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi. Hasil penelitian menemukan hasil uji korelasi menyatakan bahwa *work family conflict* dan *work life balance* sama-sama memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan berdasarkan hasil uji hipotesis *work family conflict* dan *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan peneliti sekarang dengan peneliti sebelumnya adalah peneliti sekarang juga

meneliti mengenai variable *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan peneliti sekarang dengan peneliti sebelumnya adalah lokasi penelitian, jumlah populasi sebanyak 712 orang dan sampel sebanyak 88 orang, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan, dan dalam penelitian sekarang menambahkan 2 variabel bebas lainnya yaitu budaya organisasi dan *burnout*.

3. Pangemanan, dkk. (2017) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan”. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa *work life balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan sedangkan *burnout* secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Persamaan peneliti sekarang dengan peneliti sebelumnya adalah peneliti juga meneliti variable *work life balance*, *burnout* dan peneliti sekarang juga menggunakan teknik analisis regresi berganda. Sedangkan perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel, peneliti sekarang menambahkan 1 variabel bebas lainnya yaitu budaya organisasi.
4. Kembuan, dkk. (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan dibantu dengan program spss 25 untuk melakukan analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji hipotesisi dan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan variabel lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan memiliki keterkaitan

yang kuat untuk meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan sedangkan variabel *work life balance* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan peneliti sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah peneliti juga meneliti variabel *work life balance* sebagai variabel bebas dan peneliti sekarang juga menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian, populasi dan sampel, peneliti menambahkan 2 variabel bebas yaitu budaya organisasi dan *burnout*.

5. Sidik (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kemampuan, *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Persamaan peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu peneliti sekarang juga membahas variabel *work life balance*, teknik analisis yang digunakan juga sama, menggunakan analisis regresi linear berganda. Perbedaan peneliti sekarang dengan peneliti terdahulu yaitu lokasi dan waktu penelitian, jumlah populasi yang ada pada peneliti terdahulu 30 orang, teknik sampel yang digunakan pada peneliti terdahulu yaitu teknik non probability sampling yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota), dan peneliti sekarang menambahkan 2 variabel bebas yaitu budaya organisasi dan *burnout*.
6. Billah & Wahyuati (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, *Burnout* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Karyawan”. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, *burnout* dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah peneliti juga meneliti variabel *burnout*, budaya organisasi sebagai variabel bebas dan peneliti sekarang juga menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Perbedaan peneliti sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu penyebaran kuisioner, populasi dan sampel, peneliti menambahkan 1 variabel bebas yaitu *work life balance*.

7. Muis & Fahmi (2018), dalam penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah peneliti juga meneliti variabel budaya organisasi dan peneliti sekarang juga menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Perbedaan peneliti sekarang dengan peneliti sebelumnya adalah lokasi penelitian, populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 60 orang, dan peneliti menambahkan 2 variabel bebas yaitu *work life balance* dan *burnout*.
8. Rivai (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Teknik

analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformal dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah peneliti meneliti variabel budaya organisasi dan peneliti sekarang juga menggunakan teknik analisis regresi berganda. Sedangkan perbedaan peneliti sekarang dengan peneliti sebelumnya adalah lokasi penelitian, populasi dan sampel yang digunakan sebanyak 60 orang, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan daftar pernyataan (angket), populasi dan sampel, dan peneliti sekarang menambahkan 2 variabel bebas yaitu *work life balance* dan *burnout*

9. Marlina,dkk (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu peneliti sekarang juga membahas variabel budaya organisasi. Perbedaan peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu lokasi penelitian, waktu penelitian, teknik pengumpulan data yang digunakan pada peneliti terdahulu yaitu survei dan kuisioner dan peneliti sekarang menambahkan 2 variabel bebas yaitu *work life balance* dan *burnout*.
10. Wahyudi & Tupti (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja”.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu peneliti sekarang juga membahas variabel budaya organisasi dan teknik analisis data yang digunakan juga teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu waktu penelitian, lokasi penelitian, populasi pada penelitian terdahulu yaitu 70 orang, menggunakan SPSS versi 20 dan peneliti sekarang menambahkan 2 variabel bebas yaitu *work life balance* dan *burnout*.

11. Azumastuti (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Servant Leadership*, Komitmen Organisasi dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *servant leadership* dan komitmen organisasi sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah peneliti meneliti variabel *burnout* dan peneliti sekarang juga menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaan peneliti sekarang dengan peneliti sebelumnya adalah lokasi penelitian, metode pengumpulan data yang digunakan yaitu angket/kuisisioner, dan dokumentasi, dan peneliti sekarang menambahkan 2 variabel yaitu *work life balance* dan budaya organisasi.

12. Ulfah (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Burnout*, Beban

Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawati”. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *burnout* dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sekarang dengan peneliti sebelumnya adalah peneliti meneliti variabel *burnout*, *work life balance* dan peneliti sekarang juga menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaan penelitian sekarang dengan peneliti sebelumnya adalah lokasi penelitian, metode pengumpulan data yang digunakan yaitu studi pustaka, populasi dan sampel, dan peneliti sekarang menambahkan 1 variabel bebas yaitu budaya organisasi.

13. Hafizh & Hariastuti (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Quality of Work Life* dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan”. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode SEM-PLS (*Structural Equation Modeling-Partial Least Square*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu peneliti sekarang membahas variabel *burnout*. Sedangkan perbedaan peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu lokasi penelitian, waktu penelitian, jumlah populasi penelitian terdahulu yaitu 40 orang, teknik analisis data yang digunakan yaitu SEM-PLS dan peneliti sekarang menambahkan 2 variabel bebas yaitu *work life balance* dan budaya organisasi.

14. Fauzi & Rachmawati (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh

Gaya Kepemimpinan Transaksional, Disiplin Kerja dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional, disiplin kerja dan *burnout* secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja dan *burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah peneliti sekarang meneliti variabel *burnout* dan peneliti sekarang juga menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaan peneliti sekarang dengan peneliti sebelumnya adalah lokasi penelitian, populasi dan sampel, dan peneliti menambahkan 2 variabel bebas yaitu *work life balance* dan budaya organisasi.

15. Hayati & Fitria (2018), dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan”. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana dan dilakukan dengan cara analisis kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu peneliti sekarang juga membahas variabel *burnout*. Sedangkan perbedaan peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu lokasi penelitian, waktu penelitian, populasi dan sampel pada penelitian terdahulu berjumlah 15 responden, metode pengumpulan data yang digunakan yaitu angket dan peneliti sekarang menambahkan 2 variabel bebas yaitu *work life balance* dan budaya organisasi.