

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, *BURNOUT*, DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA DENGAN  
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA  
PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN  
BOYOLALI**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I  
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Oleh :**

**FAIZAL AKBAR PRATAMA**

**B100180089**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2022**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, *BURNOUT*, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BOYOLALI**

**PUBLIKASI ILMIAH**

oleh:

**FAIZAL AKBAR PRATAMA**

**B 100 180 089**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen  
Pembimbing



**Sidiq Permono Nugroho, S.E., M.M.**

**NIK. 1623**

**HALAMAN PENGESAHAN**

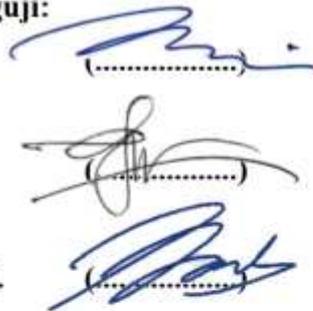
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, *BURNOUT*, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BOYOLALI**

**OLEH**  
**FAIZAL AKBAR PRATAMA**  
**B100180089**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji**  
**Fakultas Ekonomi dan Bisnis**  
**Universitas Muhammadiyah Surakarta**  
**Pada hari Senin, 1 Agustus 2022**  
**dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

**Dewan Penguji:**

1. Ikhwan Susilo, S. E., M. Si., Ph.D  
(Ketua Dewan Penguji)
2. Lukman Hakim, S. E., M. Si  
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Sidiq Permono Nugroho, S.E., M.M.  
(Anggota II Dewan Penguji)



**Prof. Dr. Anton Agus Setyawan, S.E., M.Si.**

**NIDN. 06 160874 01**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 1 Agustus 2022

Penulis

  
**FAIZALAKBAR PRATAMA**  
**B100180089**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, *BURNOUT*, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BOYOLALI**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, burnout, dan budaya organisasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai sekretariat daerah kabupaten boyolali. Populasi dalam penelitian ini adalah Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali dengan sampel sebanyak 100 responden. Sesuai dengan kerangka teori yang dibangun, maka alat analisis yang digunakan adalah Smart PLS. Hasil penelitian ini antara lain. Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Burnout berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Burnout berpengaruh positif tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat memediasi secara positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat memediasi secara positif signifikan antara burnout terhadap kinerja karyawan. Motivasi Kerja tidak dapat memediasi secara negatif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Keterbatasan penelitian ini adalah kurangnya literature review terkait motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lain seperti psikologi mental ataupun adaptasi lingkungan kerja yang akan menambah hasil penelitian yang bervariasi dan mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh budaya organisasi.

**Kata kunci** : lingkungan kerja, burnout, budaya organisasi, kinerja karyawan, motivasi kerja.

**Abstract**

This study aims to analyze the influence of the work environment, burnout, and organizational culture on performance with work motivation as a mediating variable in the regional secretariat employee of Boyolali Regency. The population in this study is the Regional Secretariat of Boyolali Regency with a sample of 100 respondents. In accordance with the theoretical framework that was built, the analytical tool used is Smart PLS. The results of this study, among others. The work environment has no significant positive effect on employee performance. The work environment has no significant positive effect on work motivation. Burnout has a significant positive effect on employee performance. Burnout has no significant positive effect on work motivation. Organizational culture has no significant positive effect on employee performance. Organizational culture has no significant positive effect on work motivation. Work motivation has no significant positive effect on employee performance. Work motivation can mediate positively and

significantly between the work environment on employee performance. Work motivation can mediate positively significantly between burnout on employee performance. Work motivation cannot mediate negatively and significantly between organizational culture and employee performance. The limitation of this research is the lack of literature review related to work motivation as a mediating variable. Further researchers are expected to be able to use other variables such as mental psychology or adaptation to the work environment which will add to the varied research results and determine its effect on employee performance mediated by organizational culture.

**Keywords:** work environment, burnout, organizational culture, employee performance, work motivation.

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta berusaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawainya meningkat. Menurut penjelasan yang disampaikan oleh Mary Parker Follett, Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki arti suatu seni yang dilakukan dengan tujuan organisasi/perusahaan tertentu melalui pengaturan pihak lain dalam melaksanakan berbagai kegiatan/pekerjaan yang dibutuhkan atau yang melakukan berbagai pekerjaan itu sendiri. Dan juga memiliki arti yang terkait dengan para manajer untuk mencapai berbagai tujuan organisasi / perusahaan dari berbagai setingan pihak lain dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan yang dibutuhkan, atau melakukan berbagai pekerjaan itu sendiri.

Manajemen memiliki arti yang cukup luas, namun jika dilihat dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam mengelola sumber daya manusia bukan hanya untuk keperluan material ataupun finansial saja. Manajemen erat hubungannya dengan berbagai fungsi perencanaan seperti penetapan (apa yang akan dilakukan), pengorganisasian (perencanaan dan penugasan kelompok kerja), penyusunan personalia (penarikan, seleksi, pengembangan, penilaian prestasi kerja, dan pemberian kompensasi), pengarahan (kepemimpinan, motivasi, integrasi, dan pengelolaan konflik) dan pengawasan. Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Yang masih berkolerasi oleh pendapat yang diutarakan oleh Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”. Salah satu organisasi yang memiliki proporsi kinerja yang cukup vital dalam lingkup pemerintahan daerah adalah Sekretariat Daerah, atau biasa dikenal dengan istilah “setda”. Sekretariat daerah adalah unsur pembantu pimpinan pemerintah daerah yang dipimpin oleh sekretaris daerah disingkat “sekda”. Sekretaris daerah bertugas membantu kepala daerah dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya sekretaris daerah bertanggung jawab kepada kepala daerah.

Posisi sekretariat daerah dalam menunjang kinerja pemerintah daerah termasuk Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali, Maka perlunya adanya sebuah penelitian terkait kinerja. Penelitian terhadap kinerja birokrasi publik menjadi sangat penting dan strategis, Oleh karena itu evaluasi kinerja merupakan analisis interpretasi keberhasilan dan kegagalan pencapaian kinerja. Dengan adanya penelitian kinerja diharapkan akan dapat menganalisa terkait kelebihan maupun kekurangan dari suatu organisasi tersebut yang berguna untuk mencapai tujuan keberhasilan dan keberlangsungan hidup organisasi dengan yang berorientasi terhadap visi dan misi dari organisasi tersebut. Dalam mencapai penilaian kinerja dari anggota tersebut perlunya beberapa aspek :Lingkungan Kerja, *BurnOut*, dan Budaya Organisasi lalu dengan penerapan variabel mediasi berupa Motivasi Internal guna menunjang peningkatan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja adalah komponen penting ketika karyawan melakukan aktivitas kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kerja kondisi yang merangsang motivasi, maka akan mempengaruhi semangat atau gairah kerja karyawan. Didukung dengan uraian pentingnya memperhatikan lingkungan kerja untuk menunjang kinerja. Yang pada akhirnya tujuan menciptakan kinerja tinggi yang membutuhkan kombinasi dari pelatihan dalam ketrampilan dan proses tim, keakraban dengan fitur lingkungan lingkungan fisik yang mendukung kerja tim dan melatih cara menggunakannya. Dijelaskan oleh

Nitisemoto bahwa setiap perusahaan/organisasi harus memiliki cara atau faktor pendukung untuk keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Ada beberapa faktor berkaitan dengan lingkungan organisasi, Salah satunya adalah hubungan Karyawan. Dalam hubungan karyawan ada hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu adalah motivasi yang diperoleh seorang karyawan yang berasal dari rekan kerja dan atasan lalu menjadi motivasi jika hubungan antara karyawan dan rekan kerja adalah hubungan yang harmonis.

Penelitian A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, terlepas dari keparahan dan kemiripannya dengan depresi karakteristik, burnout tidak disebutkan dalam DSM-V dan masih tidak ada kriteria diagnostik ada untuk mengidentifikasinya (Bakusic et al., 2017). Namun, pertanyaannya masih terbuka, sampai sejauh mana dapatkah kita membedakan burnout dari depresi dan kecemasan?. Misalnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Bianchi dan Brisson (2017) terkait sejauh individu dengan kelelahan dan depresi menghubungkan perasaan untuk pekerjaan mereka. Apa yang peneliti temukan adalah bahwa jumlah peserta yang menghubungkan perasaan kelelahan mereka untuk pekerjaan mereka sebanding dengan orang-orang yang menghubungkan mereka gejala depresi pada pekerjaan mereka juga, menunjukkan bahwa ada mungkin tumpang tindih antara kelelahan dan depresi dalam kaitannya kepada pendahulu mereka.

Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan pegawai. Budaya organisasi akan menjadi mampu membentuk kedisiplinan karyawan. Jika budaya organisasi berjalan negatif maka biasanya akan terbentuk karyawan yang memiliki perilaku negatif juga, dan sebaliknya budaya organisasi yang positif akan terbentuk perilaku karyawan yang positif juga. Budaya organisasi merupakan ciri khas yang melekat pada sebuah organisasi yang memiliki pedoman dan sanksi untuk mengatur pegawainya dalam bekerja. Budaya organisasi yang baik adalah budaya yang memiliki nilai tertentu yang menjadikan organisasi unggul dan berbeda dari perusahaan sejenis lainnya. Nilai-nilai positif yang diharapkan dapat

diserap oleh karyawan dalam pekerjaan meliputi interaksi dengan kelompok, berinteraksi dengan sistem dan berinteraksi dengan atasannya Budaya organisasi yang tidak memiliki pedoman dan kejelasan sanksi bagi pelanggar aturan dapat mengakibatkan karyawan bertindak sebagai dirinya sendiri, hal ini membuat karyawan tidak takut untuk melanggar aturan yang ada. Tindakan tersebut adalah indikasi pegawai yang kurang disiplin. Sebaliknya jika suatu organisasi memiliki budaya organisasi yang kuat dan baik, maka akan terbentuk suatu organisasi yang baik kebiasaan karyawan sesuai dengan budaya perusahaan yang berlaku. Dengan demikian sangat jelas bahwa organisasi budaya akan mampu membentuk tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Ini Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Effendy dan Putra (2018), Baiquni dan Prihatini (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai.

Motivasi dan produktivitas sangat erat kaitannya karena merupakan aspek penting bagi perusahaan, apalagi tenaga kerja di perusahaan memiliki kinerja yang tinggi, maka perusahaan memperoleh keuntungan dan kelangsungan usaha yang terjamin untuk meningkatkan produktivitas diperlukan kemampuan tenaga kerja dan keahlian bertugas jika tenaga kerja tidak memiliki kemampuan dan keahlian Digabungkan penurunan produktivitas dan merugikan perusahaan, produktivitas dipengaruhi beberapa faktor, yang erat kaitannya dengan tenaga kerja atau yang lainnya. faktor. Irham Fahmi (2016), mengemukakan bahwa motivasi internal dan produktivitas merupakan bagian yang saling berhubungan satu sama lain. Peningkatan motivasi kerja internal mempengaruhi peningkatan produktivitas dan sebaliknya. Produktivitas yang tinggi dapat diperoleh jika didukung oleh karyawan yang telah bekerja motivasi untuk melaksanakan tugas dan tugasnya, motivasi internal terjadi kemampuan dan kerjasama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas. Aktor itu yang didukung mencapai tujuan adalah karyawan. Karyawan diarahkan untuk mengembangkan sikap positif untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini motivasi dalam suatu perusahaan harus ditingkatkan, yaitu motivasi internal atau eksternal. Motivasi adalah sesuatu yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi internal merupakan pendorong

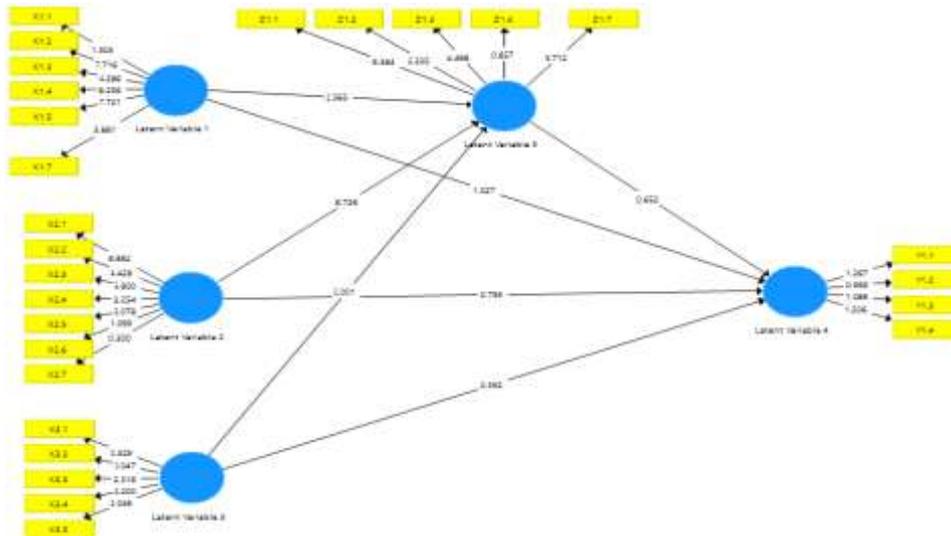
karyawan untuk bekerja sebagai baik di perusahaan-perusahaan. Motivasi internal adalah pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan yang mampu seseorang menjadi berani dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri, karena mampu bertindak dan berperilaku dengan cara-cara tertentu yang akan mengarah pada optimal. Kasus ini didukung oleh penelitian A. Khairul Hakim (2014), bahwa terdapat hubungan positif antara internal motivasi pada produktivitas karyawan. Penelitian Gilang Gumilang (2015) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi internal terhadap produktivitas kerja, dan penelitian baru oleh Bayu Fadilah yang menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan mempengaruhi secara bersamaan pada karyawan.

## **2. METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Pengambilan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada objek penelitian yang dilaksanakan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis *Structural Equation Model (SEM)* dengan . Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan secara faktual dan akurat mengenai hasil penelitian. SEM PLS merupakan teknik statistika *multivariate* yang dapat melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. PLS merupakan teknik analisis yang menggunakan metode analisis yang *powerful* karena dapat diterapkan pada semua skala data dan tidak membutuhkan banyak asumsi ataupun ukuran sample tidak harus besar.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Hasil Penelitian



Gambar 1. Inner Model

Tabel 1. R Square (R<sup>2</sup>)

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja (Y1)	0.686	0.151
Motivasi Kerja (Z1)	0.719	0.710

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa pengaruh terhadap variabel Kinerja sebesar 0,686 atau 68,6% sedangkan pengaruh terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,719 atau 71,9%.

Nilai *Q-Square* memiliki arti yang sama dengan *coefficient determination (R-Square)* pada analisis regresi, dimana semakin tinggi *Q-Square*, maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin fit dengan data. Adapun hasil perhitungan dari *Q-Square* adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Q\text{-Square} &= 1 - [(1-R_21) \times (1-R_12)] & (1) \\
 &= 1 - [(1-0,686) \times (1-0,719)] \\
 &= 1 - (0,314 \times 0,281) \\
 &= 0,91
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai *Q-Square* sebesar 0,91. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah 91% sedangkan sisanya 9% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini. Dari model penelitian ini memiliki *goodness of fit* yang baik.

Tabel 2. Uji T (T-test)

<i>Path Coefficients</i>	<i>T-Statistics</i>	Keterangan
<b>Budaya Organisasi -&gt; Motivasi Kerja</b>	3.709	<i>Significant</i>
<b>Burnout -&gt; Kinerja</b>	7.431	<i>Significant</i>
<b>Burnout -&gt; Motivasi Kerja</b>	24.011	<i>Significant</i>
<b>Lingkungan Kerja -&gt; Motivasi Kerja</b>	2.135	<i>Significant</i>
<b>Motivasi Kerja -&gt; Kinerja</b>	4.836	<i>Significant</i>
<b>Lingkungan Kerja -&gt; Kinerja</b>	4.135	<i>Significant</i>
<b>Budaya Organisasi -&gt; Kinerja</b>	1.271	<i>Not Significant</i>

Berdasarkan hasil uji pada tabel 2 di atas, nilai *T-statistics* menunjukkan signifikansi pengaruh antar variable dan juga ada yang tidak signifikan. Rincian nilai menunjukkan variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variable Kinerja (Y1), yaitu dengan nilai *T-statistics* 4.135 > 1.96. Rincian nilai selanjutnya variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variable Motivasi Kerja (Z1), yaitu dengan nilai *T-statistics* 2.135 > 1.96. Rincian nilai selanjutnya menunjukkan variabel *BurnOut* (X2) berpengaruh signifikan terhadap variable Kinerja (Y1), yaitu dengan nilai *T-statistics* 7.413 > 1.96. Rincian nilai selanjutnya menunjukkan variabel *BurnOut* (X2) berpengaruh signifikan terhadap variable Motivaasi Kerja (Z1), yaitu dengan nilai *T-statistics* 24.011 > 1.96. Rincian nilai selanjutnya variabel Budaya Organisasi (X3) berpengaruh tidak signifikan terhadap variable Kinerja (Y1), yaitu dengan nilai *T-statistics* 1.271 > 1.96. Rincian nilai terakhir menunjukkan variabel Budaya Organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja (Z1), yaitu dengan nilai *T-statistics* 3.709 > 1.96.

Tabel 3. Direct Effects

<i>Path Coefficients</i>	Original Sample (O)	P Values	Keterangan
Lingkungan Kerja -> Kinerja	1.089	0.010	<i>Positive, Not Significant</i>
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja	0.089	0.033	<i>Positive, Not Significant</i>
Burnout -> Kinerja	1.104	0.000	<i>Positive, Significant</i>
Burnout -> Motivasi Kerja	0.817	0.000	<i>Positive, Significant</i>
Budaya Organisasi -> Kinerja	0.036	0.204	<i>Negative, Not Significant</i>
Budaya Organisasi -> Motivasi Kerja	0.523	0.012	<i>Positive, Not Significant</i>
Motivasi Kerja -> Kinerja	0.302	0.007	<i>Positive, Not Significant</i>

Tabel 4. Indirect Effects

<i>Specific Indirect Effects</i>	Original Sample (O)	T Statistics	P Values	Keterangan
<b>Lingkungan Kerja -&gt; Motivasi Kerja -&gt; Kinerja</b>	0.027	2.595	<b>0.041</b>	<i>Positive, Not Significant</i>
<b>Burnout -&gt; Motivasi Kerja -&gt; Kinerja</b>	0.247	5.200	<b>0.000</b>	<i>Positive, Significant</i>
<b>Budaya Organisasi -&gt; Motivasi Kerja -&gt; Kinerja</b>	0.035	2.067	<b>0.028</b>	<i>Positive, Not Significant</i>

### 3.2 Pembahasan

#### 3.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sudarmanto (2009:7) konsep kinerja pada dasarnya merupakan perubahan atau pergeseran paradigma dari konsep produktivitas. Awalnya, para manajer menggunakan istilah produktivitas untuk menyatakan kemampuan seseorang/organisasi dalam mencapai tujuan organisasional. Andersen (dalam Sudarmanto, 2009:7) menambahkan, paradigma produktivitas yang baru adalah paradigma kinerja secara aktual yang menuntut pengukuran komprehensif atas kinerja organisasi, tidak hanya sebatas efisiensi atau dimensi fisik, melainkan juga dimensi non fisik (*intangible*).

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Siswanto et al., 2019) dengan judul *Does A Workload Influence The Performance Of Bank Employees?* Pada karyawan bank di kota Blitar Jawa Timur menunjukkan bahwa hasil penelitian telah memberikan temuan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai bank. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya.

### 3.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Kinerja tidak hanya berbicara mengenai hasil kerja saja, namun juga bagaimana proses kerja itu berlangsung. Menurut Armstrong dan Baron (Wibowo, 2009;2) kinerja merupakan pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Mangkunegara (2005: 67) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diharapkan yang diberikan kepadanya. Ditambahkan pula oleh Mangkunegara bahwa kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi.

### 3.2.3 Pengaruh *BurnOut* Terhadap Kinerja Karyawan

Yusuf (2019) mengungkapkan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah institusi. Hal ini menurut Hasibuan (2010) karena kinerja karyawan adalah suatu hasil kinerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Mathis dan Jackson (2006) mengungkapkan bahwa dalam melihat kinerja yang diberikan karyawan, maka ada lima dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, antara lain sebagai berikut:

- a. Kualitas yaitu dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

- b. Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketetapan waktu, yaitu tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk naktivitas yang lain.
- d. Efektivitas yaitu penggunaan sumber daya organisasi dengan maksut menaikkan keuntungan atau mengurasngi kerugian dari setiap unit dalam pengguna ssource daya.
- e. Komitmen kerja yaitu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kerja.

#### 3.2.4 Pengaruh *BurnOut* Terhadap Motivasi Kerja

Yang dapat mempengaruhi kinerja melalui timbulnya *burnout* adalah variabel motivasi *intrinsic* kaaryawan. Hassil penelitian Low et.al (2001) dan Tamaela (2011) menunjukkan adanya hubungan motivasi *intrinsic* terhadap *burnout* yang timbul pada karyawan. Hubungan Moitivasi *Intrinsic* dapat mengurangi *burnout* yang dialami oleh karyawan.

Timbulnya *burnout* pada karyawan tidak saja disebabkan oleh beban kerja yang dimiliki karyawan, namun motivasi juga bisa mempengaruhi *burnout*. Motivasi tersebut adalah Motivassi diri dalam bekerja.

#### 3.2.5 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi mempunyai pengaruh negatif signifikan saat menjadi mediasi antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi tidak dapat menjadi mediator pengaruh beban kerja terhadap kinerja organisasi. Beban kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tanpa menggunakan faktor budaya organisasi.

Garvin (1993) pembelajaran organisasi sebagai pengorganisasian kreativitas, keterampilan, dan transfer pengetahuan yang kemudian diharapkan dapat meningkatkan perilaku sebagai perwujudan wawasan dan pengetahuan baru. Mediasi budaya organisasi pada pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kinerja karyawan dianggap menghasilkan kinerja karyawan.

### 3.2.6 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja

Guna tercapainya tujuan perusahaan, motivasi kerja sangat penting bagi karyawan karena motivasi dapat memberikan dorongan dan semangat sehingga hasil kerja karyawan lebih optimal. Hal ini di dukung pendapat dari Manullang (2015:166) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak lain dari sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Pemahaman kinerja menurut Moehariono (2012) adalah merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Mangkunegara (2011) mendefinisikan mengenai kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya

### 3.2.7 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Guna tercapainya tujuan perusahaan, motivasi kerja sangat penting bagi karyawan karena motivasi dapat memberikan dorongan dan semangat sehingga hasil kerja karyawan lebih optimal. Hal ini di dukung pendapat dari Manullang (2015:166) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak lain dari sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Pemahaman kinerja menurut Moehariono (2012) adalah merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Mangkunegara (2011) mendefinisikan mengenai kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya

### 3.2.8 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja

Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan saat menjadi mediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja memiliki peran dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan. Mediasi motivasi kerja pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dianggap menghasilkan kinerja karyawan.

### 3.2.9 Pengaruh *BurnOut* Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja

Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan saat menjadi mediasi antara *burnout* terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja memiliki peran dalam memediasi pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan. Mediasi motivasi kerja pada pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan dianggap menghasilkan kinerja karyawan.

### 3.2.10 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja

Motivasi Kerja mempunyai pengaruh negatif signifikan saat menjadi mediasi antara Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi tidak dapat menjadi mediator pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi. Budaya Organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tanpa menggunakan faktor motivasi kerja. Mediasi motivasi kerja pada pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan dianggap tidak menghasilkan kinerja karyawan.

## 4. PENUTUP

Dari hasil analisis yang sudah dilakukan, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Lingkungan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis 1 didukung.
- b. Lingkungan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap motivasi kerja sehingga hipotesis 2 didukung.
- c. *BurnOut* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis 3 didukung.
- d. *BurnOut* berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja sehingga hipotesis 4 didukung.

- e. Budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis 5 didukung.
- f. Budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap motivasi kerja sehingga hipotesis 6 didukung.
- g. Motivasi Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis 7 didukung
- h. Lingkungan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja sehingga hipotesis 8 didukung
- i. *BurnOut* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja sehingga hipotesis 9 didukung
- j. Budaya Organisasi berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja sehingga hipotesis 10 ditolak.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1-14.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 45-54.
- Bria, M., Djakfar, L., & Wicaksono, A. (2021). The Impacts of Mediating the Work Environment on the Mode Choice in Work Trips. 592-605.
- Chelvani, K., Meitriana, M., & haris, I. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Lokasi Toko Modern di Kecamatan Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 257-266.
- Dahlan, & Iriawan, H. (2018). Pengaruh Manajemen SDM dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. *Jurnal Analisis Kebijakan dan pelayanan Publik*, 113-122.
- Den Hartog, D., & Lepak, D. (2019). A Systemnatic Review of Human Resource Management Systems and Their Measurement. *Journal of Management*, 24498-2537.
- Eldor, L. (2018). The Compassionate Workplace- The Effect of Compassion and Stress on Employee Engagement, Burnout, adn Performance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 86-103.

- Embrace Teamwork to Create and Maintain a Positive Workplace Culture. (2021). *Critical Care Nurse*, Vol.41 No.3.
- Giantari, I., & Riana, I. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. *E-Jurnal Manajemen UNUD*, 6471-6498.
- Hadinata, A. (2019). The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health. *Advances in Economics, Business and Management Research*, Vol.1365.
- Iriviranty, A. (2015). Analisis Budaya Organisasi dan Budaya Keselamatan Pasien Sebagai Langkah Pengembangan Keselamatan Pasien di RSIA Budi Kemuliaan Tahun 2014. *Jurnal ARSI*, 196-206.
- Khakurel, J., Melkas, H., & Porras, J. (2017). Tapping into the wearable device revolution in the work environment. *a systematic review*, 791-818.
- Koutsimani. (2019). The Relationship Between Burnout, Depression, and Anxiety : A Systematic Review and Meta-Analysis. *Frontier in Psychology*.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, Vol.4 No.1.
- Mudayana, F. I., & Suryoko, S. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol.5 No.1.
- Mu'ti, A. (2016). Akar Pluralisme dalam Pendidikan Muhammadiyah. *AIJIS*, 1-42.
- Nasution, E., Musnadi, S., & Faisal. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jendral Kekayaan Negara Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 123-134.
- Nugraha, I., & Adnyani, I. A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada SETDA Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen UNUD*, 1-28.
- PAAIS, M., & Pattiruhu, J. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 577-588.

- Pak, K., Kooji, D., De Lange, A., & Van Veldhoven, M. (2019). Human Resource Management and the ability, motivation and opportunity to continue working. *Human Resource Management*, 336-352.
- Prabayanthi, P., & Widhiyani, N. (2018). Pengaruh Profesionalisme, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 1059-1084.
- Prakoso, R., Astuti, E., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan ( Studi pada Karyawan PT. AXA Financial Cabang Malang ). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.14 No.2.
- Purwanto, A., & dkk. (2019). Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 19-27.
- Rikinkumar S., P., & Bachu, R. (2018). Factors Related to Physician Burnout and Its Consequences. *Behavioral Sciences*.
- Sagita, A., Susilo, H., & Cahyo W.S, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 73-82.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islam*, Vol.1 No.2.
- Sexton, J., & et., a. (2017). Providing Feedback Following Leadership Walkround is Associated with Better Patient Safety Culture, Higher Employee Engagement and Lower Burnout. 261-270.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 273-281.
- Siregar, M. I., & Hamdani, M. (2018). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Keaktifan Ssitem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Fraud (Studi pada Satuan Kerja Vertikal Kementerian Keuangan Provinsi Lampung). *Jurnal Ekonomi Global Masa Kini Mandiri*, Vol.9 No.1.
- Spicer, A. (2020). Organizational Culture and COVID-19. *Journal of Management Studies*.
- Suprapti, Astuti, J., Sa'adah, N., Rahmawati, S., Astuti, R., & Sudargini, Y. (2020). The Effect of Work Motivation, Work Environment, Work Discipline on Employee Satisfaction and Public Health Center Performance. *Journal Industrial Engineering & Management Research*, 153-173.

- Syabani, R., & Huda, N. (2019). Analisa Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebagai Eefek Mediasi burnout. *Journal of Economics and Business Aseanomics*, 126-147.
- Vanesa, Y., Matondang, R., Sadalia, I., & Daulay, M. (2019). The Influence of Organizational Culture, Work Environment, and Work Motivation on Employee Discipline in PT. Jasa Marga (PERSERO) TBK, Medan Branch, North Sumatra, Indonesia. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 37-45.
- Wardani, L. M., & Firmansyah, R. (2019). The Work-Life Balance Of Blue-Collar Workers: The Role Of Employee Engagement And Burnout. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 227-241.
- Wirati, N. P., Wati, N. M., & Saraswati, N. L. (2020). Hubungan Burnout dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, Vol 3 No. 1.
- Yasmis. (2009). Sarikat Islam dalam Pergerakan Nasional Indonesia (1912-1927). *Jurnal Sejarah Lontar*, Vol.6 No.1.