

**PENGARUH *BURNOUT*, DISIPLIN KERJA, PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**

(Studi Pada Prangkat dan Lembaga Desa Tirtomoyo, Kecamatan Pakis, Kabupaten Malang)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

Eka Ali Masdiki

22001081143



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2024**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh burnout, disiplin kerja dan promosi terhadap kinerja pegawai di Desa Tirtomoyo Kec. Kabupaten Pakis Miskin. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh sehingga diperoleh sampel sebanyak 68 responden yang merupakan pegawai Desa Tirtomoyo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel burnout dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

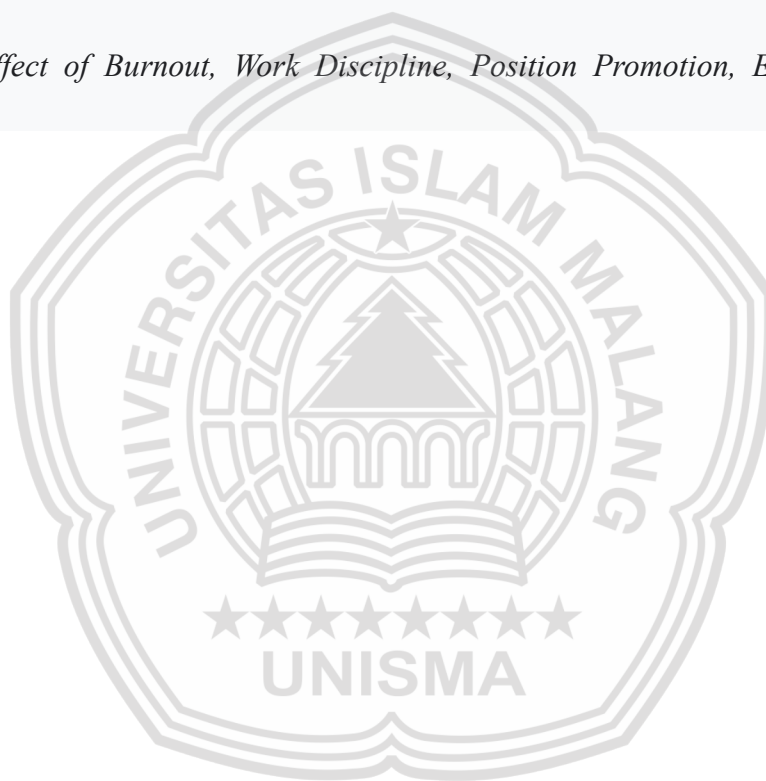
Kata Kunci: Pengaruh Burnout, Disiplin Kerja, Promosi Jabatan, Kinerja Pegawai



ABSTRACT

This research aims to determine the effect of burnout, work discipline and promotion on the performance of employees in Tirtomoyo Village, Kec. Pakis District Poor. This research used a saturated sampling technique to obtain a sample of 68 respondents who were Tirtomoyo Village employees. The method used in this research is a quantitative method. The results of this research show that the variables burnout and work discipline have a significant effect on employee performance. Meanwhile, job promotions do not have a significant effect on employee performance.

Keywords: Effect of Burnout, Work Discipline, Position Promotion, Employee Performance



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi adalah unit sosial atau entitas sosial yang dibentuk oleh sekelompok manusia minimal dua orang dalam jangka waktu yang *relative* lama, yang melakukan kegiatan berkoordinasi teratur dan terstruktur yang didirikan untuk mencapai tujuan tertentu dan mempunyai identitas lainnya. Kesuksesan suatu organisasi bergantung pada pemanfaatan sumber daya manusia (Sapitri, 2021). SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan aset penting dalam pembangunan untuk menghadapi era globalisasi. Saat ini sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengaplikasikan teknologi, cekatan, spesifik, dan digitalisasi. Kompetensi intelektual dilihat dari pengertian bahasanya yang berarti suatu keahlian pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, dan lain-lain yang akan dijalankan pada suatu organisasi. Sehingga, suatu organisasi mengharuskan karyawan untuk berubah dan meningkatkan kapasitas yang dimilikinya.

Di dalam dunia kerja yang semakin kompetitif dan berubah dengan cepat di Indonesia, organisasi perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai keberhasilan dan pertumbuhan yang berkelanjutan. Kinerja karyawan pada umumnya sering diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja yang baik adalah kinerja mengikuti ketentuan atau

prosedur sesuai apa yang telah ditetapkan. Menurut Sedarmayanti (2010:176), kinerja merupakan hasil kerja seseorang, dimana keseluruhan tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja yang dapat dinilai dan diukur secara objektif dan meningkatkan motivasi karyawan untuk dapat bekerja dengan baik, tetapi apabila kinerja diukur secara subjektif dan tidak ada pengukuran yang jelas maka karyawan yang baik dan positif pada pekerjaannya. Salah satu masalah yang sering muncul di dunia kerja saat ini adalah *Burnout* (Isra & Fitria, 2018).

Burnout adalah kondisi stress kerja kronis yang dialami oleh karyawan akibat tekanan, tuntutan, dan ekspektasi yang tinggi di tempat kerja. *Burnout* juga dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental karyawan, dan juga kinerja mereka. Adapun dampak dari *Burnout* antara lain; peningkatan absensi, penurunan produktivitas, dan peningkatan tingkat resignasi karyawan (Alim, 2022). Di tengah tuntutan kerja yang semakin meningkat, *burnout* telah menjadi masalah yang serius dalam lingkungan kerja di Indonesia. Oleh karena itu, memahami faktor yang berkontribusi terhadap *burnout* dan hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti disiplin kerja dan lain-lain itu sangat penting. Menurut Fajriani & Septiari (2015) *Burnout* berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan

Selain pengaruh *burnout*, disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Fangiziah et al., (2023) disiplin kerja adalah suatu upaya seorang pemimpin organisasi perusahaan untuk menerapkan atau melaksanakan aturan-aturan atau tata tertib yang harus di patuhi oleh

seluruh karyawan tanpa terkecuali. Disiplin kerja merujuk pada tingkat ketepatan, konsistensi, dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajiban mereka. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang baik cenderung produktif, efisien, dan dapat diandalkan dalam pekerjaan mereka. Di sisi lain, karyawan yang kurang disiplin mungkin cenderung melewati tenggat waktu, melakukan pekerjaan dengan ceroboh, atau bahkan melalaikan tugas mereka. Oleh karena itu, disiplin kerja adalah faktor penting dalam mencapai kinerja yang optimal. Menurut Muna & Isnawati (2022) disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain *burnout* dan disiplin kerja yang memengaruhi kinerja karyawan, promosi jabatan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Promosi jabatan adalah suatu bentuk pengakuan dan yang bisa memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Dan promosi jabatan juga salah satu program penempatan yang dilakukan oleh perusahaan. Menurut Bahri (2019), penempatan karyawan dilakukan dengan membuat penyesuaian terhadap kebutuhan perusahaan yang hubungan dengan perencanaan untuk memperoleh orang yang tepat pada posisi yang tepat (*right man on the right place*). Untuk itu perusahaan yang mencari karyawan yang dinilai memiliki kualitas dengan jabatan baru yang yang dibutuhkan dapat di promosikan (Darsana & Sukarnaawa, 2023). Promosi jabatan juga dijadikan kesempatan untuk naik jabatan dan tanggung jawab yang lebih besar, sehingga sebagai faktor yang memacu karyawan untuk

bekerja lebih keras. Namun, jika peluang promosi jabatan dianggap kurang jelas atau kurang transparan, hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan dan menurunkan motivasi mereka. Menurut Sutianingsih & Yulianto (2021) promosi jabatan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Oleh karena itu, dalam konteks industri yang berkembang, ketiga faktor yang diatas antara lain *burnout*, disiplin kerja, promosi jabatan ini saling berhubungan dan mempengaruhi kinerja karyawan secara esensial. Penelitian yang mendalam tentang pengaruh *burnout*, disiplin kerja, dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan dapat memberikan wawasan berharga bagi perusahaan-perusahaan Indonesia dalam mengelola sumber daya manusia mereka dengan lebih efektif. Dengan mengidentifikasi masalah potensial yang berkaitan dengan *burnout*, meningkatkan disiplin kerja, dan merancang system promosi yang adil dan transparan, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi turnover karyawan, dan mencapai keberhasilan jangka panjang. Penelitian ini juga relevan untuk mengatasi isu-isu kesejahteraan dan menjaga daya saing dipasar kerja yang semakin ketat di Indonesia.

Fenomena yang terjadi dapat dilihat bawa kinerja pada karyawan sangat mempengaruhi pertumbuhan kantor desa. Misalnya tekanan terhadap karyawan yang dituntut dalam pekerjaan yang memberatkan, sehingga pekerjaan tersebut memperngaruhi kinerja karyawan yang menyebabkan rendahnya atau menurunnya *job performance* karyawan. Salah satu cara

meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan burnout, disiplin kerja dan promosi jabatan terhadap karyawan. Setiap organisasi perlu memperhatikan kinerja karyawan. Bahwa *burnout* yang layak dalam arti yang sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh kinerja karyawan. Mengenai disiplin kerja yang dimana diperhatikan dalam kedisiplinan karyawan, seperti adanya karyawan yang telat datang kerja, ini akan berdampak kepada kinerja karyawan dalam aktivitas sehari-harinya. Begitu juga promosi jabatan yang dimana memperhatikan posisi jabatan yang kosong pada setiap bidang, seperti adanya yang pensiun dan memutasikan ke lain, ini akan berdampak pada kinerja karyawan. Maka adanya pengawasan dalam pengamatan kegiatan operasional dengan membandingkan dan mengukur kegiatan organisasi yang dikerjakan dengan rencana yang di tetapkan sebelumnya agar tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai (Larasati, 2018).

Berdasarkan uraian diatas, penulis menduga tingkat kinerja karyawan dipicu oleh adanya pengaruh burnout, disiplin kerja, promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, apabila pihak kantor Balai Desa Tirtomoyo memperhatikan burnout, disiplin kerja, promosi jabatan secara lebih bijak, maka hal ini akan mendorong peningkatan kinerja karyawan itu sendiri maka dari itu, saya sebagai peneliti berminat melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Burnout*, Disiplin Kerja, Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Desa Tirtomoyo Pakis**”.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah burnout, disiplin kerja, promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan perangkat Desa Tirtomoyo Pakis?
2. Apakah burnout berpengaruh terhadap kinerja karyawan perangkat Desa Tirtomoyo Pakis?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan perangkat Desa Tirtomoyo Pakis?
4. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan perangkat Desa Tirtomoyo Pakis?

1.3 Tujuan dan Masalah Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini berdasarkan rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis burnout, disiplin kerja, promosi jabatan terhadap kinerja karyawan perangkat Desa Tirtomoyo Pakis
2. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis burnout terhadap kinerja karyawan perangkat Desa Tirtomoy Pakis
3. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perangkat Desa Tirtomoyo Pakis

4. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis promosi jabatan terhadap kinerja karyawan perangkat Desa Tirtomoyo Pakis

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan menjadi dokumen akademik yang berguna untuk dijadikan acuan bagi aktivitas akademik dan dapat memperkaya konsep atau teori yang mendukung perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia supaya memberikan kontribusi lebih baik.

2. Bagi Balai Desa Tirtomoyo Pakis

Hasil penelitian diharapkan memberi kontribusi dan manfaat bagi kinerja karyawan kecamatan pakis agar dapat memberikan perkembangan ilmu pengetahuan sumber daya manusia supaya memberikan kontribusi yang baik bagi Balai Desa Tirtomoyo Pakis

3. Bagi Peneliti

Sebagai sarana dan menerapkan dan mengaplikasikan teori-teori yang telah diperoleh selama masa studi dan untuk menambahkan pengetahuan dalam bidang sumberdaya manusia terutama yang berkaitan dengan pengaruh burnout, disiplin kerja, promosi jabatan terhadap kinerja karyawan perangkat Desa Tirtomoyo Pakis.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *Burnout*, Disiplin kerja dan Promosi Jabatan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Balai desa Tirtomoyo kec. Pakis kab. Malang. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. simpulan dari implementasi deskripsi yaitu :
 - a. *Burnout* (X1), disiplin kerja (X2) dan promosi jabatan (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y1).
 - b. *Burnout* (X1) Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y1).
 - c. Disiplin kerja (X2) Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y1).
 - d. Promosi jabatan (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y1).

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan dan bisa menjadi evaluasi pada penelitian selanjutnya dan balai desa tirtomoyo :

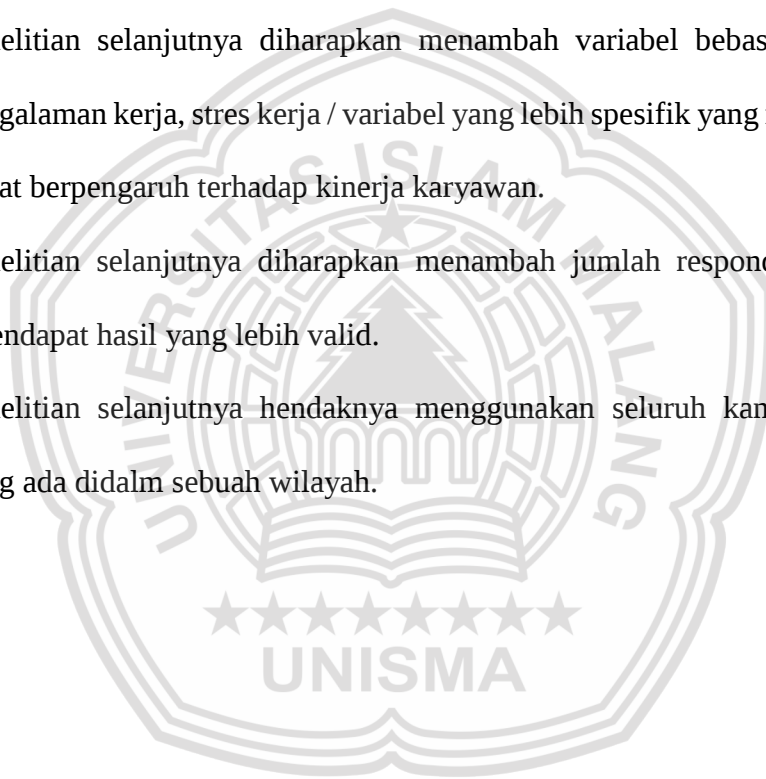
1. Kesulitan mengumpulkan kembali kuesioner dalam waktu yang cepat mengingat dan menghormati kesibukan responden

2. Penelitian ini terhalang oleh kondisi lingkungan di kec.Pakis dikarenakan menggunakan kuesioner manual sehingga banyak perangkat desa yang susah di temui langsung.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat beberapa saran perbaikan untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut :

1. Penelitian selanjutnya diharapkan menambah variabel bebas seperti: pengalaman kerja, stres kerja / variabel yang lebih spesifik yang mungkin dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan menambah jumlah responden agar mendapat hasil yang lebih valid.
3. Penelitian selanjutnya hendaknya menggunakan seluruh kantor desa yang ada didalam sebuah wilayah.





DAFTAR PUSTAKA

- Alim, N. M. (2022). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Burnout Pada Karyawan Perusahaan Daerah Bank Pengkreditan Rakyat (PD BPR) Karimun Provinsi Kepulauan Riau. *Diss. Universitas Islam Riau*.
- Atmaja, H. E. & Ratnawati, S. (2018). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen*, 2((1)), 21–35.
- Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2.1, 16–30.
- Barik, B., Halin, H., & Marnisah, L. (2021). Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Eiger Letkol Iskandar Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 2(2), 65–72. <https://doi.org/10.47747/jbme.v2i2.419>
- Darsana, I. Made, and I. G. M. S. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Mafy Media Literasi Indonesia*.
- Fangiziah, Elsyah Azkiyatul, Syahrudin Agung, and I. N. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisciplinary*, 1(3), 144–145.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Hayati, I., & Fitriah, S. (2019). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 50–65. <https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1924>
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isra, H. & S. F. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 50–65.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Deepublish*.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(1), 93–110. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>
- Maulidah, Q. B., Wibowo, N. M., & Widiastuti, Y. (2022). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Semangat Kerja Karyawan Pada Staf BPBD Kota Surabaya. *Jurnal EMA*, 7(2), 109. <https://doi.org/10.47335/ema.v7i2.282>

- Nurul, N., & Burda, H. A. (2020). Produk dan Citra Merek terhadap Kepuasan Konsumen Starbucks Grand Indonesia Jakarta Pusat. *Jurnal STEI Ekonomi*, 4, 1–22.
- Saputra, I., & Sudharma, I. (2021). Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(2), 1030–1054.
- Sedarmayanti. (2010). Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja. *Bandung: Mandar Maju*.
- Siti Nur Aisah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D). *Metodelogi Penelitian*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Sinar Sosro Rancaekek). *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39–49. Soejarminto, Yos, and Rahmat Hidayat. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang." *IKRAITH-EKONOMIKA* 6.1 (2023): 22-32.
- Noviherni, S. E., and Febriyani Kholillah. "Analisis Faktor Dominan Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Johar Baru dan Kantor Kecamatan Cempaka Putih." *Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA)* 10.2 (2023): 11-24.
- Sukmarwati, Armediana, Margaretha Suryaningsih, and Ida Hayu Dwimawanti. "Analisis Kinerja Pegawai Di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang." *Journal Of Public Policy And Management Review* 2.4 (2013): 79-86.
- Andriani, Fitri. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Alpha Hotel Pekanbaru." (2022).
- Sutianingsih, Sutianingsih, and Rikco Yulianto. "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmiah Edunomika* 6.1 (2021): 54-63.