

## Pengaruh Burnout dan Kerjasama Tim Terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan Apotek Keluarga Cabang Kota Pekanbaru

Fadlan Rafif Abael<sup>1</sup> Susi Hendriani<sup>2</sup> Hafiza Oktasia Nasution<sup>3</sup>

Program Studi S1 Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia

Email:

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh burnout dan kerjasama tim terhadap komitmen organisasional pada karyawan Apotek Keluarga Cabang Kota Pekanbaru. Jenis penelitian ini adalah menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian teknisi yang berjumlah 102 orang. Penelitian ini menggunakan karyawan bagian teknisi Apotek Keluarga Cabang Kota Pekanbaru sebagai objek penelitian. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 102 responden. Metode analisa yang digunakan dalam pengolahan data penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi dengan menggunakan tingkat signifikansi yaitu sebesar 0,05. Adapun pengolahan data penelitian ini menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara burnout terhadap komitmen organisasional. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kerjasama tim terhadap komitmen organisasional. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara burnout dan kerjasama tim terhadap komitmen organisasional.

**Kata Kunci:** Burnout, Kerjasama Tim, dan Komitmen Organisasional.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

### PENDAHULUAN

Peningkatan kegiatan bisnis baik dalam maupun luar negeri, menciptakan persaingan yang semakin hari semakin ketat. Sehingga saat ini banyak perusahaan berlomba-lomba meningkatkan kualitas dan kuantitas di dalam perusahaan untuk menghadapi persaingan ketat yang ada di depan mata. Salah satu hal yang sangat menjadi perhatian adalah pentingnya pengelolaan manajemen sumber daya manusia di mana dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting yang harus di kelola dengan baik agar perusahaan dapat mencapai visi, misi, dan tujuan yang sudah menjadi target. Dikatakan bahwa tercapainya tujuan dari sebuah perusahaan bukan hanya terjadi karena adanya modal yang besar, fasilitas yang lengkap, peralatan yang serba modern, sarana dan prasarana. Tetapi lebih menitikberatkan kepada manusia yang akan melaksanakan pekerjaan tersebut.

Berkaitan dengan pentingnya menjaga kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan maka perusahaan harus dapat memberikan perhatian khusus kepada karyawan agar terciptanya karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan serta dapat memberikan kepuasan kerja. Komitmen organisasi kuat kaitannya dengan kepuasan kerja seorang karyawan di mana kepuasan kerja yang tinggi di nilai dapat menjadikan seorang karyawan lebih bersemangat dan termotivasi, menimbulkan rasa memiliki yang tinggi dan ingin maju bersama dengan perusahaan, serta meningkatkan produktifitas di dalam diri mereka yang kemudian menciptakan komitmen yang kuat pada individu tersebut untuk tempatnya bekerja. Kantor Pusat Apotek Keluarga Cabang Pekanbaru terletak di Jl. HR. Subrantas No.297 A Panam, Pekanbaru, Riau yang merupakan salah satu apotek yang sudah dipercaya sebagai apotek terlengkap dan terjamin yang sudah memiliki 19 cabang yang tersebar di beberapa kawasan Kota Pekanbaru dan beberapa cabang lainnya yang tersebar

seluruh Indonesia. Apotek Keluarga Cabang Pekanbaru memiliki karyawan sebanyak 102 orang yang tentu saja sangat diharapkan terus bekerja dengan optimal agar Apotek Keluarga tetap menjadi kepercayaan masyarakat.

Komitmen organisasional merupakan tingkatan seseorang dalam mengidentifikasi organisasi, harapan dan tujuan untuk bisa tetap menjadi karyawan di organisasi tersebut (Robbins, 2015). Sikap positif tersebut salah satunya adalah dengan meningkatnya komitmen kerja seseorang tersebut terhadap apa yang mereka kerjakan. Karyawan yang memiliki komitmen kerja mutlak dibutuhkan untuk meningkatkan dan membangun perusahaan yang berkualitas. Komitmen terhadap perusahaan atau organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Sehingga perusahaan harus bekerja ekstra menemukan cara terbaik untuk membangun komitmen organisasi dan memberikan kepuasan kerja yang tinggi bagi karyawannya. Namun faktanya, masih banyak perusahaan yang belum dapat mengupayakan hal tersebut sehingga masih banyak ditemukan karyawan yang hanya bekerja apa adanya, meningkatnya angka resign, serta banyaknya keluhan-keluhan terhadap perusahaan. Di Indonesia, fenomena turnover disadari benar oleh akademisi maupun praktisi. Setiap tahunnya ada sekitar 10-12 persen karyawan yang melakukan turnover. Fenomena ini juga didukung dengan survey oleh Mercer, di mana Indonesia menjadi salah satunya Negara yang mengalami kesulitan dalam mempertahankan karyawan, ini membuktikan bahwa peristiwa turnover di Indonesia masih cukup sering terjadi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah burnout (Restiani et al., 2020). Burnout merupakan kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena stres yang diderita dalam jangka waktu yang lama, di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi. Hal ini sesuai yang dikatakan oleh Mariati dalam Ratnasari (2023), di mana mereka menjelaskan bahwa Burnout adalah bentuk ketegangan psikis yang berhubungan dengan stres yang dialami oleh karyawan dari hari ke hari, yang ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional. Burnout memang bukan sebuah kondisi mental namun bisa disebut sebagai sindrom. Sindrom yang disebabkan karena stres berat terkait pekerjaan. Hal ini ditemukan pada karyawan Apotek Keluarga Cabang Pekanbaru dengan beberapa gejala, seperti merasa kehilangan energi, bersikap negatif atau sinis terhadap pekerjaan, hingga berkurangnya efisiensi kerja. Selain tertekan dan lelah, burnout pun bisa menyebabkan insomnia, kecemasan, kesulitan konsentrasi, melemahnya sistem imun, hingga depresi.

Merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan (2018) menunjukkan hasil bahwa burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan penelitian lainnya yang dilakukan oleh Gede (2016) menunjukkan hasil berbeda dimana burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Kesenjangan dan celah yang terjadi dalam beberapa penelitian mengharuskan hal ini untuk dikaji lebih lanjut. Berdasarkan data, diketahui tingkat burnout karyawan pada apotek keluarga masih dikategorikan cukup tinggi dengan persentase jawaban setuju 55% dan tidak setuju sebesar 45%. Akibat dari burnout sendiri dapat muncul dalam bentuk berkurangnya dan memburuknya performance karyawan, dan produktivitas yang rendah sehingga banyak menimbulkan conflict di dalam ruang lingkup seseorang dan keluarganya (Atmaja & Suana, 2018). Dampak ketika seorang karyawan mengalami burnout yaitu berkurangnya kepuasan kerja, memburuknya kinerja, dan produktivitas rendah (Hartawati & Mariyanti, 2014).

Berdasarkan wawancara penulis dengan atasan Apotek Keluarga Pekanbaru, permasalahan kerja sama tim kerap terjadi karena adanya perbedaan pendapat antar individu, yang menyebabkan timbulnya masalah pribadi antar karyawan. Situasi ini tentunya dapat

menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan pekerjaannya sehingga karyawan memiliki komitmen yang rendah untuk bertahan di perusahaan. Berdasarkan pemaparan dan data yang telah disajikan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti dan mengetahui lebih lanjut mengenai : “Pengaruh Burnout Dan Kerja sama Tim Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Apotek Keluarga Cabang Pekanbaru”.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada 19 cabang Apotek Keluarga Cabang Kota Pekanbaru dengan kantor pusatnya terletak di Jl HR. Soebrantas No.297 A, Kel. Sidomulyo Barat, Kec. Tuah Madani, Kota Pekanbaru, Riau 28156. Pengambilan data dilakukan pada hari kerja karyawan Apotek Keluarga Cabang Pekanbaru. Untuk membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini, maka penulis menggunakan jenis data yang terdiri dari Data Primer dalam penelitian ini diperoleh dari para responden yaitu Apotek Keluarga Cabang Pekanbaru berupa Burnout, Kerja sama Tim dan Komitmen Organisasional. Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi. Sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini data sekunder yaitu data yang diperoleh dari apotek keluarga seperti jumlah karyawan, profil perusahaan, visi dan misi perusahaan, dan lain-lain.

## **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan yaitu sebanyak 102 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif / mewakili (Sugiyono, 2020). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, di mana pengambilan sampel adalah seluruh karyawan yang berjumlah 102 orang (Sugiyono, 2020).

## **Teknik Pengumpulan Data**

1. Wawancara (Interview). Adalah suatu pengumpulan data di mana penulis melakukan wawancara secara langsung dengan objek penelitian.
2. Kuesioner (angket). Adalah suatu metode pengumpulan data di mana dalam hal ini, penulis membuat suatu daftar pertanyaan dan nantinya akan diberikan kepada responden.
3. Studi Pustaka. Yang terdiri dari buku-buku penunjang, jurnal-jurnal penelitian bidang sumber daya manusia.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data. Proses pengumpulan data dilakukan pada Tanggal 6 Mei 2024 sampai dengan 12 Mei 2024 yang didistribusikan oleh peneliti pada masing-masing karyawan Apotek Keluarga Cabang Kota Pekanbaru. Responden dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Apotek Keluarga Cabang Kota Pekanbaru dengan memberikan jawaban sesuai dengan tujuan penelitian dan indikator pada pertanyaan kuesioner.

1. Jenis Kelamin. Jenis kelamin merupakan suatu konsep analisis yang digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan antara laki-laki dan perempuan dilihat dari sudut non- biologis.

Maka secara teoritis jenis kelamin dianggap mempengaruhi seseorang dalam mengambil keputusan. Demikian pula dalam menentukan pilihan, jenis kelamin akan memberikan pengaruh. Dapat diketahui dari 102 orang responden, sebanyak 4 orang (4%) adalah laki-laki dan 98 orang (96%) adalah perempuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas mahasiswa karyawan Apotek Keluarga Cabang Kota Pekanbaru yaitu perempuan.

2. **Tingkat Usia.** Adapun tingkat usia responden dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa karyawan Apotek Keluarga Cabang Kota Pekanbaru didominasi pada usia <30 tahun. Hal ini dikarenakan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putri et al., 2019) menyatakan bahwa dimana burnout paling tinggi yaitu pada usia 23 sampai 29 tahun artinya usia dibawah 30 tahun lebih mudah mengalami burnout, bisa dikarenakan faktor pengalaman bekerja, karena memiliki harapan yang tinggi.
3. **Tingkat Pendidikan.** Adapun tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa Apotek Keluarga Cabang Kota Pekanbaru mempunyai karyawan dengan tingkat pendidikan DIII sebanyak 45 orang atau 44%. Lalu, karyawan dengan tingkat Pendidikan S1 sebanyak 40 orang atau 39% dan karyawan dengan tingkat Pendidikan SMA/SMK sebanyak 17 orang atau 17%. Maka dengan demikian dari tingkat pendidikan yang beragam tersebut diharapkan mampu mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi.
4. **Masa Kerja.** Masa kerja merupakan lamanya seseorang dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan bidang keahliannya dalam sebuah organisasi. Adapun tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa masa kerja karyawan Apotek Keluarga Cabang Kota Pekanbaru didominasi pada kelompok <2 tahun yaitu sebanyak 67 orang (66%) dan dapat diketahui bahwa karyawan yang memiliki masa kerja paling sedikit ialah 6-10 tahun yaitu sebanyak 5 orang (5%). Dengan demikian dapat diketahui bahwa karyawan Apotek Keluarga Cabang Kota Pekanbaru umumnya memiliki masa kerja yang cukup rendah.

### **Analisis Deskriptif Variabel**

Analisis Deskriptif Variabel merupakan hasil transformasi dan penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Tabulasi menyajikan ringkasan peraturan atau penyusunan data dalam bentuk tabel numerik. Statistik deskriptif umumnya digunakan peneliti untuk membeikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian. Deskriptif variabel bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai tanggapan yang telah diberikan oleh responden dalam penelitian ini yang mencakup tentang pernyataan yang telah diberikan, dimana pernyataan-pernyataan tersebut telah sesuai dengan indikator-indikator pada setiap variabel di penelitian ini dan menggambarkan variabel-variabel yang akan dianalisis yaitu Burnout (X1), Kerjasama Tim (X2) dan Komitmen Organisasional (Y) dapat ditentukan oleh masing-masing indikator yang akan dianalisis. Dalam penelitian ini penulis menentukan banyak kelas interval sebesar 5. Untuk melakukan skala penilaian terhadap deskripsi variabel digunakan rumus tentang skala sebagai berikut (Sugiyono, 2020):

$$RS = \frac{m-1}{m} \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Keterangan :

Rs = Rentang skala

m = Jumlah alternatif jawaban tiap sampel

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang dilakukan di Apotek Keluarga Cabang Kota Pekanbaru, jawaban kuesioner dari penelitian variabel komitmen organisasional (Y) yang

dirangkum berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuesioner, nilai rata-rata variabel komitmen organisasional berada dalam kategori baik dengan skor 4,1. Secara keseluruhan variabel komitmen organisasional dipersepsikan responden sudah baik namun masih harus tetap ditingkatkan. Tanggapan tertinggi responden dengan skor 4,26 terdapat pada indikator 3 yaitu kebanggaan karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan memiliki tingkat kebanggaan terhadap perusahaan yang baik, tentunya ini perlu untuk dipertahankan dan terus ditingkatkan lagi agar kedepannya akan berdampak terhadap komitmen organisasional karyawan yang juga akan meningkat. Sedangkan, indikator yang memiliki nilai paling rendah diantara indikator yang lain ialah kesetiaan karyawan dengan nilai 4, dengan itu perlu ditingkatkan kesetiaan karyawan untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan pada apotek keluarga cabang kota pekanbaru.

### **Burnout**

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang dilakukan di Apotek Keluarga Cabang Kota Pekanbaru, jawaban kuesioner dari penelitian variabel burnout (X1) yang dirangkum sebuah tabel frekuensi berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuesioner, nilai rata-rata variabel burnout berada dalam kategori cukup baik dengan skor 3,29. Secara keseluruhan variabel burnout dipersepsikan responden cukup baik. Tanggapan tertinggi responden dengan skor 3,50 terdapat pada indikator 3 yaitu kelelahan mental. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan memiliki tingkat kelelahan mental yang tidak baik, tentunya ini perlu diperhatikan agar tidak berdampak terhadap tingkat burnout yang juga akan meningkat. Sedangkan, tanggapan terendah yang diberikan oleh responden ialah rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri dengan nilai 3,12 dengan kategori cukup baik, namun masih perlu ditingkatkan untuk menurunkan tingkat Burnout yang dialami karyawan pada apotek keluarga cabang kota pekanbaru.

### **Kerjasama Tim**

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang dilakukan di Apotek Keluarga Cabang Kota Pekanbaru jawaban kuesioner dari penelitian variabel Kerjasama tim (X2). Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuesioner, nilai rata-rata variabel Kerjasama tim berada dalam kategori baik dengan skor 3,96. Secara keseluruhan variabel Kerjasama tim dipersepsikan responden sudah baik namun masih harus tetap ditingkatkan. Tanggapan tertinggi responden dengan skor 4,18 terdapat pada indikator 2 yaitu saling memberi motivasi. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan sudah saling memberi motivasi satu sama lain untuk kebaikan perusahaan, tentunya ini perlu untuk dipertahankan dan terus ditingkatkan lagi agar kedepannya akan berdampak terhadap Kerjasama tim karyawan yang juga akan semakin baik. Sedangkan, indikator yang memiliki nilai paling rendah diantara indikator yang lain ialah hubungan yang sportif dengan nilai 3,67 dengan itu perlu ditingkatkan hubungan yang sportif antar karyawan untuk meningkatkan kualitas Kerjasama tim pada apotek keluarga cabang kota pekanbaru.

### **Uji Kualitas Data**

#### **Uji Validitas**

Pengujian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS 23 dengan mengkorelasi antara skor yang diperoleh oleh masing-masing item pernyataan dengan skor total individu. Mengukur sah atau tidak valid suatu kuesioner perlu digunakan sebuah uji bernama uji validitas. Uji tersebut digunakan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel pada taraf signifikansi 5% untuk uji pada 2 sisi. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid

dan sebaliknya yaitu jika  $r_{\text{tabel}} < r_{\text{hitung}}$  maka alat ukur yang digunakan dinyatakan tidak valid. Nilai  $r$  diperoleh melalui persamaan sebagai berikut :  $\text{degree freedom (df)} = n - k$   $\text{degree freedom (df)} = 102 - 2$   $\text{degree freedom (df)} = 100$  Maka  $r_{\text{tabel}}$  penelitian ini adalah 0.1946 berdasarkan angka 100 pada urutan tabel dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Maka uji validitas berdasarkan 102 responden diperoleh  $r_{\text{hitung}}$  pada penelitian ini adalah sebagai berikut. Berdasarkan data dapat diketahui bahwa nilai  $r_{\text{hitung}}$  pada seluruh item pernyataan untuk variabel  $> 0,1946$  artinya bahwa item yang digunakan untuk mengukur setiap variabel dinyatakan valid.

### **Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas dilakukan secara statistik dengan menghitung besar nilai Cronbach"s Alpha. Uji tersebut digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang digunakan sebagai indikator dari setiap variabel. Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach"s Alpha  $> 0,60$  artinya angka tersebut dapat menentukan reliabel atau tidak. Uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas pada seluruh variabel  $> 0,60$  artinya bahwa alat ukur yang digunakan untuk mengukur setiap variabel penelitian dinyatakan reliabel.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji data yang digunakan dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen telah berdistribusi secara normal atau tidak. Cara mendeteksi residual berdistribusi normal maupun tidak yaitu dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov (K-S) pada alpha yaitu sebesar 5%. Jika nilai signifikansi dari pengujian K-S lebih besar dari 0,05 artinya data tersebut dinyatakan normal. Maka berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil uji normalitas sebagai berikut. Berdasarkan data yang di dapat diperoleh nilai signifikansi uji Kolmogorov Smirnov sebesar 0,200. Artinya nilai signifikansi  $> 0,05$  maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dengan demikian berarti seluruh variabel dalam penelitian ini adalah normal.

#### **Uji Multikolinearitas**

Uji ini digunakan untuk mengetahui ditemukan atau tidak korelasi antar variabel-variabel bebas (independen) dalam model analisis regresi. Model regresi yang baik, seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk mengidentifikasi hal ini dapat dilihat dari besaran variance inflation factor (VIF) dan tolerance value. Kriteria pengambilan keputusan untuk pengujian ini adalah sebagai berikut :

Jika nilai VIF  $< 10$  maka tidak menunjukkan adanya multikolinearitas

Jika nilai VIF  $> 10$  maka menunjukkan adanya multikolinearitas.

Jika nilai tolerance  $> 10\%$ , maka tidak terdapat korelasi antar variabel kelompok.

Jika nilai tolerance  $< 10\%$ , maka terdapat korelasi antar variabel kelompok.

Data yang di dapat memperlihatkan bahwa nilai variance inflation factor (VIF)  $< 10$  dan tolerance  $> 0,10$  atau 10%. Artinya dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas atau tidak ada korelasi sempurna antar variabel bebas dalam model regresi.

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak

memiliki masalah heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik plot atau scatter plot. Untuk grafik plot menggunakan nilai variabel independen (ZPRED) dan residualnya (SRESID) dengan menggunakan SPSS 23. Untuk kriteria pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut: Tidak terdapat masalah heteroskedastisitas jika sebaran sumbu (data) berada diatas dan dibawah 0 dan tidak membentuk pola tertentu. Terdapat masalah heteroskedastisitas jika sebaran sumbu (data) tidak berada diatas dan dibawah 0 dan membentuk pola tertentu. Dapat dilihat bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

## **Uji Hipotesis**

### **Uji T (Uji Parsial)**

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dari variabel yang dimasukkan ke dalam model (variabel burnout dan kerjasama tim) dan membandingkan nilai signifikansi dengan taraf signifikansi 0,05, kedua variabel tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan apotek keluarga cabang kota pekanbaru. Adapun dasar pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis. Jika pada tabel coefficient didapat nilai sig < 0,05 atau nilai t hitung > t tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Nilai t tabel dalam penelitian ini adalah sebesar 1,98422, diperoleh dari perhitungan berikut ini :

$$\begin{aligned}t_{table} &= t(a/2 ; n-k-1) \\ &= t(0,05/2 ; 102-2-1) \\ &= t(0,025 ; 99) \\ &= t 1,98422\end{aligned}$$

Keterangan :

a = alpha

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

1 = konstan

Setelah menentukan nilai t tabel, maka dilakukan pengolahan data untuk mendapatkan hasil dari nilai t hitung. Dari data dapat dijelaskan hubungan antara variabel-variabel bebas terhadap terikat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Pada variabel burnout, diperoleh nilai t hitung sebesar -2,052 dengan signifikansi 0,034. Dengan demikian maka diketahui t hitung (-2,052) < t tabel (1,98422) atau signifikansi (0,034) < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H1 pada penelitian ini diterima karena berpengaruh negatif dan signifikan antara burnout terhadap Komitmen Organisasional. Pada variabel kerjasama tim, diperoleh nilai t hitung sebesar 5,169 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian maka diketahui t hitung (5,169) > t tabel (1,98422) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H2 pada penelitian ini diterima sehingga terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Kerjasama tim terhadap Komitmen Organisasional.

### **Uji F (Uji Simultan)**

Uji f untuk menentukan apakah secara bersama-sama variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada tabel Anova

dapat dilihat pengaruh variabel independen burnout dan kerjasama tim terhadap variabel dependen Komitmen Organisasional pada Karyawan Apotek Keluarga Cabang Kota Pekanbaru. Dimana setelah dilakukan analisis dengan SPSS 23 maka didapat output sebagai berikut: Uji signifikansi simultan/bersama-sama (uji statistik f) menghasilkan nilai f hitung sebesar 40,097 pada derajat bebas 1 ( $df_1$ ) = jumlah variabel - 1 = 2 - 1 = 1, dan derajat bebas 2 ( $df_2$ ) =  $n - k - 1$  = 102 - 2 - 1 = 99, dimana  $n$  = jumlah sampel,  $k$  = jumlah variabel independen. Nilai f tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 3,09 dengan demikian f hitung (40,097) > f tabel (3,09) pada tingkat signifikansi 0,000. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dalam penelitian ini bahwa Burnout (X1) dan Kerjasama Tim (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Apotek Keluarga Cabang Kota Pekanbaru.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda merupakan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh Burnout dan Kerjasama tim terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Apotek Keluarga Cabang Kota Pekanbaru. Berdasarkan data yang di dapat maka memperlihatkan bahwa persamaan regresi linier berganda dalam analisis penelitian ini adalah:  $Y = 6,038 - 0,208 X_1 + 0,483 X_2 + e$  Adapun arti dari persamaan regresi linier berganda diatas adalah sebagai berikut: Nilai  $\alpha = 6,038$  menunjukkan bahwa apabila burnout (X1), dan kerjasama tim (X2), dianggap konstan atau tetap, maka komitmen organisasional nilainya sebesar 6,038. Nilai  $\beta_1 = -0,208$ , menunjukkan bahwa apabila burnout (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka komitmen organisasional akan mengalami penurunan probabilitas sebesar 0,143. Koefisien regresi Burnout bernilai negatif, sehingga dapat dikatakan arah pengaruh variabel burnout terhadap komitmen organisasional adalah negatif. Nilai  $\beta_2 = 0,483$ , menunjukkan bahwa apabila Kerjasama Tim (X2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Komitmen Organisasional akan mengalami peningkatan probabilitas sebesar 0,648. Koefisien kerjasama tim bernilai positif, sehingga dapat dikatakan arah pengaruh variabel kerjasama tim terhadap Komitmen Organisasional adalah positif.

### **Koefisien Determinasi**

Koefisien Determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai Adjusted R Square yang dapat dilihat dari hasil uji Koefisien Determinasi (R Square) pada tabel 5.15 tersebut jika dilihat dari output model summary, dapat diketahui adjusted  $R^2$  sebesar 0,543. Besarnya angka koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) 0,543 atau sama dengan 54,3%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel independen yang terdiri dari Burnout (X1) dan Kerjasama Tim (X2) mampu menjelaskan variabel dependen yaitu Komitmen Organisasional (Y) sebesar 54,3%, Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

### **Pembahasan**

Burnout Mempengaruhi Komitmen Organisasional pada Karyawan Apotek Keluarga Cabang Kota Pekanbaru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa burnout memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa burnout berpengaruh terhadap komitmen organisasional diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat burnout maka akan meningkatkan

komitmen organisasional pada karyawan Apotek Keluarga Cabang Kota Pekanbaru. Serta hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh Gede (2016) dengan judul Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Burnout terhadap Komitmen Organisasional Guru dimana hasil pengujian mendapatkan burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, secara rata-rata variabel burnout dipersepsikan responden cukup. Artinya karyawan merasakan adanya burnout meskipun tidak untuk semua indikator. Kelelahan mental ditanggapi tinggi oleh responden, disusul dengan kelelahan emosional. Kedua indikator ini tentunya akan mengganggu terhadap kelancaran kerja.

Biasanya, saat mengalami kelelahan mental, seseorang akan merasa terperangkap dalam satu situasi sulit dan tidak memiliki kekuatan atau daya untuk mengatasinya. Hal ini akan membuat seseorang merasakan kelelahan emosional, mereka yang mengalami kelelahan emosional akan selalu merasa kekurangan energi dan merasa lelah sepanjang waktu. Tanggapan responden dan hasil uji statistik, terlihat sejalan bahwa burnout berpengaruh negatif dan signifikan memang terbukti dari adanya 2 indikator yang direspon tinggi oleh karyawan yang menjadi responden dari penelitian ini. Tingkat kelelahan mental dan emosional yang buruk akan sangat mengganggu kelancaran pekerjaan. Karyawan yang tidak stabil emosinya akan mudah marah dan berperilaku yang dapat merugikan dirinya sendiri dan orang lain, tentunya hal ini tidak boleh dibiarkan. Begitu juga dengan kelelahan mental, akan berdampak pada terabaikannya pekerjaan. Sementara itu pekerjaan yang tidak selesai dan menumpuk akan berdampak pada tingginya tingkat stress yang akan menimbulkan burnout.

Kerjasama Tim Mempengaruhi Komitmen Organisasional pada Karyawan Apotek Keluarga Cabang Kota Pekanbaru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap komitmen organisasional terbukti kebenarannya. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas kerjasama tim maka akan meningkatkan komitmen organisasional pada karyawan Apotek Keluarga Cabang Kota Pekanbaru. Serta hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepercayaan, dan Kerjasama Tim terhadap Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Brumbung Satu Jawa Tengah) (Rakhmawati & Darmanto, 2014) yang menyebutkan bahwa Kerjasama tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Kerjasama tim yang dibangun oleh indikator yang digunakan dalam penelitian ini, adalah fokus pada tujuan tim, saling memberi motivasi, hubungan yang sportif, koordinasi antar anggota akan meningkatkan komitmen organisasional yang dibangun, dengan indikator kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, secara rata-rata variabel kerjasama tim dipersepsikan responden sudah baik, namun masih harus tetap ditingkatkan. Tanggapan tertinggi responden terdapat pada indikator 2 yaitu saling memberi motivasi, diikuti dengan indikator koordinasi antar anggota. Tanggapan responden dan hasil uji statistik, terlihat sejalan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan memang terbukti dari adanya 2 indikator yang direspon tinggi oleh karyawan yang menjadi responden dari penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan sudah saling memberi motivasi satu sama lain untuk kebaikan perusahaan, tentunya ini perlu untuk dipertahankan dan terus ditingkatkan lagi. Menurut Hasibuan (2014) pemberian motivasi yang tepat akan menimbulkan semangat dan gairah semangat kerja karyawan serta dapat meningkatkan produktivitas kerja dari karyawan tersebut. Begitu juga dengan koordinasi yang baik dalam tim akan membantu mencapai tujuan bersama dengan lebih efektif. Ketika anggota

tim bekerja sama dan saling mendukung, mereka dapat menghasilkan solusi yang lebih inovatif dan efisien.

Hubungan yang sportif dan koordinasi antar anggota yang baik ini tentunya harus dipertahankan karena akan berpengaruh terhadap kualitas kerjasama tim yang akan mempengaruhi tingkat komitmen organisasional. Maka, dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim yang baik akan meningkatkan komitmen organisasional pada karyawan apotek keluarga cabang kota pekanbaru. Burnout dan Kerjasama Tim Berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan Apotek Keluarga Cabang Kota Pekanbaru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa burnout dan kerjasama tim memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan burnout dan kerjasama tim berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada karyawan Apotek Keluarga Cabang Kota Pekanbaru terbukti kebenarannya. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat burnout dan kerjasama tim maka akan meningkatkan komitmen organisasional pada karyawan Apotek Keluarga Cabang Kota Pekanbaru. Burnout yang dibangun oleh indikator yang digunakan dalam penelitian ini, adalah: kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan mental dan rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri dan kerjasama tim yang dibangun oleh indikator yang digunakan dalam penelitian ini, adalah: Fokus pada tujuan tim, saling memberi motivasi, hubungan yang sportif, koordinasi antar anggota akan meningkatkan Komitmen Organisasional yang dibangun, dengan indikator: Kemauan karyawan, Kesetiaan karyawan dan Kebanggaan karyawan. Dengan demikian, burnout dan kerjasama tim berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasional pada karyawan Apotek Keluarga Cabang Kota Pekanbaru.

## **KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian yang telah dipaparkan pada BAB sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan penelitian ini sebagai berikut. Burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen Organisasional. Semakin tinggi tingkat burnout maka akan semakin rendah tingkat komitmen organisasional karyawan. Secara keseluruhan variabel burnout dipersepsikan responden cukup baik. Tanggapan dengan nilai tertinggi responden terdapat pada indikator kelelahan mental. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan memiliki tingkat kelelahan mental yang tidak baik, tentunya ini perlu diperhatikan agar tidak berdampak terhadap tingkat burnout yang juga akan meningkat. Kerjasama tim berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen organisasional. Semakin baik kerjasama tim maka komitmen organisasional karyawan semakin meningkat. Tanggapan responden dengan nilai terendah ialah indikator hubungan yang sportif dengan itu perlu ditingkatkan hubungan yang sportif antar karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjasama tim pada Apotek Keluarga Cabang Kota Pekanbaru. Burnout dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Karyawan terlihat sudah memiliki komitmen organisasional yang secara rata-rata sudah tinggi, namun harapan pihak Apotek Keluarga tentunya karyawan memiliki tingkat Komitmen Organisasional yang sangat tinggi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ajheng Mulamukti A. Pratiwi, Mahesti Pertiwi, Alieffiandi Agitama, B. A. A. dan S. A. S. (2023). Pengaruh Burnout Terhadap Komitmen Organisasi Pada Generasi X dan Y. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 8.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Mitra Waca Media.
- Atmaja, I. G. I. W., & Suana, I. W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Dengan Role Stress Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Rumours Restaurant. *E-Jurnal*

- Manajemen Universitas Udayana, 8(2), 815.  
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p09>
- Dewi, M. S., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kerjasama tim terhadap komitmen organisasional (Studi Pada CV. Alfazza Abadi). *Jurnal Kolaboratif Sains*, 5(8), 534–544.
- Edison, Emron ; Anwar, Yohny ; Komariyah, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi.
- Eliyana. (2016). Faktor - Faktor yang Berhubungan dengan Burnout Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSJ Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2015. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 2(3), 172–182. <https://doi.org/10.7454/arsi.v2i3.2200>
- Faizah, F. (2015). PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KEPERCAYAAN TERHADAP KOMITMEN GURU MTs DI JAKARTA SELATAN. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 1048–1056. <https://doi.org/10.21009/jmp.v6i1.1839>
- Gede, A. S. I. W. G. dan W. I. (2016). BURNOUT TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL GURU Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia profession ) yang penuh tantangan ( Maslach & Jackson , 1986 , dalam Wardhani , 2012 ). Peran guru sangat penting dalam mentransformas. 5(8), 4779–4806.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gohae, A. S. (2020). Pengalaman magang, minat kerja dan pengaruhnya terhadap kesiapan kerja mahasiswa akuntansi. *Jurnal Ilmiah MEA*, 4(3), 1954–1964.
- Hanaysha, J. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 298–306. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.140>
- Hartawati, D., & Mariyanti, S. (2014). Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Burnout Pada Pengajar Taman Kanak-Kanak Sekolah. Di Jakarta *Jurnal Psikologi*, 12, 54.
- Hastuti, E. S. (2021). Hubungan Burnout Terhadap Kinerja pada Guru Non Formal Di Pkbn Minda Utama Bandung. *JIPSI: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(01), 1–11. <https://doi.org/10.37278/jipsi.v3i01.404>
- Irmayanti, I., Nuraina, E., & Styaningrum, F. (2020). Pengaruh Keaktifan Mahasiswa Dalam Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja Dengan Soft Skill Sebagai Variabel Intervening. *Review of Accounting and Business*, 1(1), 54–66. <https://doi.org/10.52250/reas.v1i1.335>
- Lukitasari, L., & Nugraha, R. N. (2023). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kerjasama Tim Pada UMKM Fashion Muslim Gwenz. *Prosiding: FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi)*, 1(6), 498–507.
- Mahendra, K. M. O., & Mujiati, N. W. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional , Disiplin Kerja , Dan Burnout Pada Kinerja Karyawan Arma Museum And Resort. *Manajemen*, 4(10), 3172–3197.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2015). It's time to take action on burnout. *Burnout Research*, 2(1), iv–v. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2015.05.002>
- Masyithah, S. M., Adam, M., & Tabrani, M. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh. *SIMEN (Akuntansi Dan Manajemen) STIES*, 9(1), 50–59. <https://jurnal.stiesabang.ac.id/index.php/simen/article/view/85>
- Priansa, D. J. (2018). Perencanaan dan Pengembangan SDM Bandung Alfabeta.
- Puteri, S. S., & Rozamuri, A. M. (2023). Pengaruh Pengalaman Organisasi dan Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja Peserta Magang PT Pelabuhan Indonesia (Persero).

- Prosiding Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia - e-ISSN 3026-4499, 1, 511-526. <https://doi.org/10.47747/snfmi.v1i.1525>
- Putri, L. A. Z., Zulkaida, A., & Rosmasuri, P. A. (2019). Perbedaan Burnout Pada Karyawan Ditinjau Dari Masa Kerja. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 157-168. <https://doi.org/10.35760/psi.2019.v12i2.2440>
- Rakhmawati, D., & Darmanto, S. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kepercayaan, dan kerjasama tim terhadap komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 29(1), 83-96.
- Ratnasari, A. S. S. (2023). Analisis Pengaruh Burnout, Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Salesman Perusahaan Farmasi Di Palembang. *Forbiswara*, 12(2), 221-236.
- Restiani, R., Aspin, A., & Pambudhi, Y. A. (2020). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Burnout Pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Kendari. *Jurnal Sublimapsi*, 1(2), 138-147. <https://doi.org/10.36709/sublimapsi.v1i2.12014>
- Robbins, S. . (2015). *Perilaku Organisasi Salemba Empat*.
- Safari, I. (2020). A study on the relationship between burnout and job satisfaction of iranian EFL teachers working in universities and schools. *Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science*, 13(4), 164-173. <https://doi.org/10.7160/ERIESJ.2020.130401>
- Saleh, Hamiruddin, Hajar, I., & Salma. (2019). *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 3(3), 138-151. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v3i3.4969>
- Setiarini, H., Prabowo, H., Sutrisno, S., & Gultom, H. C. (2022). Pengaruh Soft Skill Dan Pengalaman Magang Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Mahasiswa Feb Universitas Pgrri Semarang). *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 10(2), 195-204. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v10i2.941>
- Stevani, & Yulhendri. (2014). Pengaruh Praktek Kerja Industri (Prakerin), Keterampilan Siswa dan Self Efficacy Terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja Siswa Administrasi Perkantoran SMK Negeri Bisnis dan Manajemen Kota Padang. *Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi*, 1(1), 53-61.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta, Bandung.
- Susilo, J., & Satrya, I. G. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Pesatnya persaingan bisnis dewasa ini menyebabkan banyak perusahaan sadar akan pentingnya sumber daya manusia ( SDM ). *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3700-3729.
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi Malang CV.UB Press*.
- Widyaswari, R., Utami, H., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kerjasama Tim (Studi Pada Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem dan Terpentin II, Ponorogo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37(2), 28-37.
- Wijaya & Dewi. (2017). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan di hotel Mercure Kuta. *Prosiding Seminar Nasional AIMI*, 27-28.
- Wiyono, D. (2021). Kerjasama Tim dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti. *Indonesian Journal of Office Administration Adminof*, 3(2), 1-12.