

**PERBEDAAN BUDAYA ORGANISASI, *BURNOUT* DAN
TEKNOLOGI INFORMASI DI EMPAT CABANG
CV TENFIT KOTA PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Noval Delfian

NIM : 212022177

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2026

SKRIPSI

**PERBEDAAN BUDAYA ORGANISASI, *BURNOUT* DAN TEKNOLOGI
INFORMASI DI EMPAT CABANG CV TENFIT KOTA PALEMBANG**

**Dianjurkan untuk Menyusun Skripsi pada Program Strata Satu Falkutas
Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama :Noval Delfian

NIM :212022177

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FALKUTAS EKONOMI DAN BISNIS

2026

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Noval Delfian

NIM : 212022177

Falkutas : Ekonomi Dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Kosentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul skripsi : Perbedaan Budaya Organisasi, *Burnout* Dan Teknologi Informasi di empat Cabang CV Tenfit Kota Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang ada di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2026


MEYER
TEMPEL
101FBAQX100833170
Noval Delfian

**Falkutas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Perbedaan Budaya Organisasi, *Burnout* dan Teknologi Informasi
di empat cabang CV Tenfit Kota Palembang
Nama : Noval Delfian
NIM : 212022177
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal , September 2026

Pembimbing I



Wani Fitriah S.E., M.si

NIDN : 228016501

Pembimbing II



Efrina Masdaini, S.E., M.Si., CHRO

NIDN : 0220048603

**Mengetahui,
Dekan**

u.b.Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si.,
NIDN: 1005068902

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“ Setetes keringat orang tuaku yang keluar,ada seribu langkah untuk maju”

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kemampuannya”

(Q.S Al-Baqarah:286)

“Bila esok nanti kau sudah lebih baik,jangan lupakan masa-masa sulitmu.ceritakan kembali pada dunia, caramu merubah keluh jadi senyuman”

-Andesh Kamelang

Persembahan :

Dengan mengucapkan syukur Allahmdulillah kepadamu Allah SWT.

Kupersembahkan Skripsi ini kepada :

- Kepada orang tua, Ayahanda Satri pujodiarso dan ibunda elvi musriyenti
- Saudara-saudariku, kakak Edo dan adek Dinda

PRAKATA



Assalamaulaikum Warahmatullahi Wabarokatuh.

Puji syukur kehadiran Allah SWT, tuhan yang maha pengasih lagi maha penyayang, atas segala limpahan dan rahmat, taufik dan hidayah serta karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Perbedaan Budaya Organisasi, Brunout dan Teknologi Informasi di empat cabang CV Tenfit Kota Palembang”.

Selain itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis juga menyampaikan rasa terimakasih sedalam dalamnya kepada :

- 1 Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
- 2 Bapak Dr. Yudha Mahrom, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- 3 Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si dan Ibu Dina Rossi Utami S.E., M.Si selaku Ketua program studi dan Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.

- 4 Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si dan dan Ibu Efrina Masdaini, S.E., M.Si., CHRO. selaku pembimbing I dan II yang telah memberikan bimbingan terbaik untuk skripsi ini.
- 5 Ibu Fitantina S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing serta memberikan arahan dalam membantu perkuliahan.
- 6 Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmunya serta memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
- 7 Kepada CV Tenfit Group Kota Palembang yang telah berkenan dan terbuka membantu penelitian skripsi ini berikut seluruh responden yang telah bersedia menyediakan waktunya untuk ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini.
- 8 Kepada seluruh Manajemen Reserve padel club tempat saya bekerja yang telah berkenan untuk membantu dan mensupport saya dalam membuat skripsi dari awal hingga selesai.
- 9 Kepada keluarga besar, Sebagai wujud rasa syukur dan penghargaan, Noval mempersembahkan karya sederhana ini kepada seluruh keluarga besar yang senantiasa memberikan doa, dukungan, serta motivasi, baik secara moral maupun materi. Terima kasih atas segala perhatian, kasih sayang, semangat, dan inspirasi yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi ini

- 10 Kepada Semua sahabat-Sahabatku Rico, Aldi, Faris, Rendy, Ido, Bella, Mutiara, Ayin, Ica, Siska dan teman-teman yang tidak bisa di sebutkan satu persatu Terima kasih kepada seluruh sahabat dan teman-teman yang telah memberikan dukungan, semangat, serta motivasi selama proses penyusunan skripsi ini. Kehadiran, bantuan, dan kebersamaan kalian menjadi penyemangat dalam menghadapi setiap tantangan, Terima kasih atas semua kenangan indah yang akan selalu dikenang.
- 11 Dan Terakhir Untuk Diri saya Sendiri Terima kasih kepada diriku sendiri yang telah berjuang, bertahan, dan tidak menyerah dalam menghadapi setiap proses hingga skripsi ini dapat diselesaikan. Terima kasih atas segala usaha, kesabaran, dan kerja keras yang telah diberikan. Semoga pencapaian ini menjadi awal dari langkah-langkah yang lebih baik di masa depan.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	11
A. Kajian Pustaka	11
B. KERANGKA PEMIKIRAN	28
C. HIPOTESIS.....	38
BAB III METODE PENELITIAN.....	39
A. Jenis Penelitian.....	39
B. Lokasi Penelitian.....	40
C. Operasional Variabel	41
D. Populasi Dan Sampel	42
E. Data Yang Digunakan	44
F. Metode Pengumpulan Data.....	44
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis Data	45
BAB IV	53
A. Hasil Penelitian	53
B. Pembahasan.....	68
BAB V.....	75

A. Kesimpulan	75
B. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN.....	83

DAFTAR TABEL

Tabel I. 1 Hasil Pra Riset.....	6
Tabel II. 1 Perbedaan dan Persamaan Penelitian	27
Tabel III. 1 Oprasionalisasi Variabel	41
Tabel IV. 1 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi	58
Tabel IV. 2 Hasil Uji Validitas <i>Burnout</i>	58
Tabel IV. 3 Hasil Uji Validitas Teknologi Informasi	59
Tabel IV. 4 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi	60
Tabel IV. 5 Hasil Uji Reliabilitas <i>Burnout</i>	60
Tabel IV. 6 Hasil Uji Reliabilitas Teknologi Informasi.....	61
Tabel IV. 7 Hasil Uji Homogenitas Budaya Organisasi	62
Tabel IV. 8 Hasil Uji Homogenitas <i>Burnout</i>	63
Tabel IV. 9 Hasil Uji Homogenitas Teknologi Informasi.....	63
Tabel IV. 10 Hasil Uji Anova Budaya Organisasi	65
Tabel IV. 11 Hasil Uji Anova <i>Burnout</i>	65
Tabel IV. 12 Hasil Uji Anova Teknologi Informasi.....	66
Tabel IV. 13 Hasil Uji Post Hoc Budaya Organisasi.....	67
Tabel IV. 14 Hasil Uji Post Hoc <i>Burnout</i>	67
Tabel IV. 15 Hasil Uji Post Hoc Teknologi Informasi	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran	37
---------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Lembar Kuesioner
- Lampiran 2 Hasil Uji Validitas
- Lampiran 3 Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 4 Hasil Uji Anova dan Uji F
- Lampiran 5 Hasil Uji Post Hoc
- Lampiran 6 Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran 7 Surat Selesai Riset

- Lampiran 8 BPP

- Lampiran 9 Kartu Aktivitas Bimbingan

- Lampiran 10 Turnitin

- Lampiran 11 Lembaran Persetujuan Perbaikan Skripsi

- Lampiran 12 Sertifikat AIK

- Lampiran 13 Sertifikat SPSS

- Lampiran 14 Sertifikat Komputer

- Lampiran 15 Sertifikat SKPI

- Lampiran 16 Biodata

- Lampiran 17 Artikel

ABSTRAK

Noval Delfian / 212022177 / 2026 / Perbedaan Budaya Organisasi, Burnout dan Teknologi Informasi di Empat Cabang CV Tenfit Kota Palembang / Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan budaya organisasi, *burnout*, dan teknologi informasi di empat cabang CV Tenfit Group Kota Palembang (Cabang Demang, Mayor Ruslan, Ulu, dan Veteran).

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 64 responden yang ditentukan menggunakan teknik *Probability Sampling* dengan metode *Simple Random Sampling* dari total populasi 80 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik (homogenitas) serta teknik analisis parametrik *One Way ANOVA* dan *Post Hoc Test* (Tukey HSD) yang diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 23.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat perbedaan budaya organisasi yang signifikan pada empat cabang CV Tenfit Group Kota Palembang dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$, di mana Cabang Veteran memiliki nilai perbedaan tertinggi (standar deviasi 4,030). (2) Terdapat perbedaan *burnout* yang signifikan pada empat cabang CV Tenfit Group Kota Palembang dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$, di mana Cabang Veteran memiliki tingkat *burnout* tertinggi (standar deviasi 4,155). (3) Terdapat perbedaan teknologi informasi yang signifikan pada empat cabang CV Tenfit Group Kota Palembang dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$, di mana Cabang Mayor Ruslan memiliki perbedaan penerapan teknologi informasi tertinggi (standar deviasi 3,240).

Kata kunci: Budaya Organisasi, Burnout, Teknologi Informasi, One Way ANOVA, CV Tenfit Group

ABSTRACT

Noval Delfian / 212022177 / 2026 / Differences in Organizational Culture, Burnout, and Information Technology in Four Branches of CV Tenfit Palembang City / Human Resource Management

The purpose of this study was to determine the differences in organizational culture, burnout, and information technology across four branches of CV Tenfit Group Palembang City (Demang, Mayor Ruslan, Ulu, and Veteran branches).

The sample in this study consisted of 64 respondents determined using Probability Sampling with the Simple Random Sampling method from a total population of 80 employees. The data analysis methods used were classical assumption test (homogeneity) and parametric analysis techniques of One Way ANOVA and Post Hoc Test (Tukey HSD) processed using SPSS version 23.0 software.

The results of the study showed that: (1) There is a significant difference in organizational culture across the four branches of CV Tenfit Group Palembang City with a sig. value of $0.000 < 0.05$, where the Veteran Branch showed the highest difference (standard deviation of 4.030). (2) There is a significant difference in burnout across the four branches of CV Tenfit Group Palembang City with a sig. value of $0.000 < 0.05$, where the Veteran Branch showed the highest level of burnout (standard deviation of 4.155). (3) There is a significant difference in information technology implementation across the four branches of CV Tenfit Group Palembang City with a sig. value of $0.000 < 0.05$, where the Mayor Ruslan Branch showed the highest difference in information technology application (standard deviation of 3.240).

Keywords: Organizational Culture, Burnout, Information Technology, One Way ANOVA, CV Tenfit Group

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan disiplin ilmu dan keterampilan yang bertujuan untuk mengelola hubungan serta peran tenaga kerja guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Dengan pengelolaan yang tepat, MSDM dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, karyawan, serta masyarakat dalam mencapai tujuan bersama. Menurut Hasibuan (2020:10) sumber daya manusia menjadi salah satu penentu keberhasilan perusahaan hal ini disebabkan oleh seluruh organisasi yang ada bertanggung jawab terhadap SDM yang baik dapat mendorong para manajer dan karyawan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah ditentukan oleh kinerja karyawannya, Hasibuan (2018:10). Sedangkan menurut Kasmir (2020:5) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*

Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*believes*), asumsi-asumsi (*asumtions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan-pemecahan masalah organisasinya. Edy (2019:1)

Burnout adalah suatu bentuk ketegangan atau tekanan psikis yang berhubungan dengan stres yang kronik yang dialami seseorang dari hari ke hari di tandai dengan kelelahan fisik, mental dan emosional. Farhati dan Rosyid, (2016:12)

Teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintah dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan. Sutabri (2013:3)

CV Tenfit Group Kota Palembang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kesehatan *gymnasium* atau lebih dikenalan dengan *gym*. Perusahaan ini terletak di kota Palembang yang sudah memiliki beberapa cabang dan *franchise* di beberapa kota di Indonesia. Saat ini *gym* Tenfit Group sudah memiliki empat cabang di kota Palembang, cabang pertamanya terletak di JL Demang Lebar Daun, kota Palembang.

Kesehatan kini menjadi salah satu topik penting dalam kehidupan masyarakat modern. Gaya hidup yang lebih banyak duduk, bersamaan dengan tuntutan aktivitas yang tinggi, telah meningkatkan kesadaran bersama tentang pentingnya menjaga kebugaran fisik. Kini, hidup sehat tidak lagi dianggap sebagai kebutuhan yang kurang penting, tetapi telah berubah menjadi salah satu kebutuhan utama bagi banyak orang, terutama di kota-kota besar.

Seiring dengan meningkatnya kesadaran ini, industri kebugaran di Indonesia telah mengalami pertumbuhan yang sangat pesat dalam sepuluh tahun terakhir. Salah satu tanda nyata dari pertumbuhan ini adalah munculnya banyak tempat kebugaran, atau yang lebih dikenal sebagai *gym*. Dulu tempat kebugaran identik dengan fasilitas mahal yang hanya dapat diakses oleh orang-orang kaya di kota besar. Namun, kini situasinya telah berubah secara signifikan. Dengan bantuan media sosial yang luas, gambaran tubuh ideal dan gaya hidup sehat menjadi tren yang selalu berkembang. Hal ini mengakibatkan adanya permintaan yang stabil di pasar untuk industri *gym*. Namun di balik kemajuan yang cepat ini, terdapat banyak dinamika yang rumit. Persaingan di industri *gym* semakin ketat, mendorong pelaku usaha untuk selalu berinovasi dalam pelayanan, fasilitas, dan strategi pemasaran. Disamping itu, preferensi konsumen juga terus berubah, dimana mereka tidak hanya mencari tempat untuk berolahraga, tetapi juga komunitas, kenyamanan, dan pengalaman, berkat meningkatnya minat masyarakat terhadap kesehatan dan pemanfaatan teknologi digital, termasuk alat olahraga canggih.

Meskipun dengan adanya kemajuan ini, tantangan seperti *burnout* kerja, yang diakibatkan oleh beban kerja yang berat dan tuntutan untuk memenuhi harapan pelanggan. Penerapan teknologi yang berbeda-beda, serta perbedaan budaya organisasi di setiap cabang perusahaan, juga muncul dan dapat mempengaruhi tingkat kemotivasi para karyawan.

Pada CV Tenfit Palembang yang memiliki empat lokasi berbeda, ada perbedaan yang jelas dalam budaya kerja misalnya, orientasi kolektif individu, cara komunikasi, dan pendekatan manajerial serta tingkat *burnout* yang mungkin dipengaruhi oleh keadaan lokal. Selain itu, pemanfaatan teknologi juga bervariasi, termasuk dalam penggunaan perangkat lunak untuk manajemen anggota atau alat digital lainnya. Ketidakcocokan ini penting untuk dicermati karena dapat memengaruhi produktivitas, dan menghasilkan pengalaman pelanggan yang berbeda-beda. sebab itu, penting untuk melakukan penelitian ini untuk menemukan penyebab perbedaan-perbedaan tersebut, sehingga dapat dikembangkan langkah-langkah yang efektif, termasuk program untuk mencegah *burnout*. yang sering kali muncul akibat tekanan kerja yang tinggi dan kurangnya dukungan dari rekan kerja dan manajemen. Dalam lingkungan kerja yang kurang sehat, karyawan dapat merasa terasing dan tidak termotivasi. penelitian ini berupaya untuk mengeksplorasi bagaimana masing-masing cabang Tenfit Group Palembang mengatasi isu *burnout* dan peran budaya organisasi serta perbedaan penerapan teknologi dalam menciptakan suasana yang mendukung mental dan emosional karyawan.

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, peneliti melakukan survei untuk mengidentifikasi fenomena yang terjadi di CV Tenfit Group Kota Palembang. Survei ini melibatkan 30 responden sebagai sampel representatif, dengan menggunakan instrumen kuesioner sebagai metode pengumpulan data, menunjukkan adanya Perbedaan budaya organisasi, *burnout* dan teknologi informasi. adapun hasil pra riset adalah sebagai berikut :

Tabel I. 1
Pra-Riset Budaya Organisasi, *Burnout*, Teknologi Informasi
CV Tenfit Group Palembang

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
Budaya Organisasi			
	Ketekunan	10	20
1	Karyawan mampu menyelesaikan tugas secara teliti		
2.	Karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan tulus tanpa merasa terpaksa	13	17
	Kesabaran		
1	Karyawan mampu mengendalikan emosi dan tetap bekerja dalam situasi sulit	14	16
2	Karyawan sering tergesa-gesa dalam mengambil keputusan	17	13
	Ketulusan		
1	Karyawan inisiatif bekerja tanpa mengharapkan insentif dari atasan	12	18
2	Karyawan bersedia bekerja diluar jam kerja	10	20
Burnout			
	Kelelahan fisik		
1	Karyawan sering merasa lelah secara fisik	20	10
2	Karyawan sering mengalami gangguan tidur	17	13
	Kelelahan mental		
1	Karyawan sering mengalami kecemasan dan kehilangan semangat	16	14
2	Karyawan sering mengalami kejenuhan mental	18	12
	Kelelahan emosional		
1	Karyawan mudah marah atau tersulut emosi dalam bekerja	16	14
2	Karyawan mudah tersinggung dalam bekerja	16	14
Teknologi Informasi			
	Efisiensi		
1	Karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas pekerjaan secara tepat melalui pemanfaatan teknologi	18	12
2	Karyawan tidak terbiasa menggunakan aplikasi alat bantu digital dalam bekerja	17	13
	Efektifitas		
1	Karyawan tidak mampu dalam mencapai target yang telah ditetapkan secara konsisten	16	14
2	Karyawan sering kesulitan dalam menjelaskan sistem digital kepada pelanggan	17	13
	Teknologi komunikasi		
1	Karyawan mengalami kesulitan beradaptasi terhadap teknologi baru	16	14
2	Karyawan tidak memanfaatkan teknologi yang tepat dalam bekerja	20	10

Sumber: pra riset CV Tenfit Group Palembang, Desember 2025

Berdasarkan hasil pra riset pada Tabel I.1 di CV Tenfit Group Palembang. Menunjukkan beberapa indikasi permasalahan yang perlu di

perhatian, masih terdapat sejumlah karyawan yang belum mencapai standar kerja yang dapat menghambat efisiensi kerja, diantaranya ketidaksesuaian persepsi mengenai kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dengan tulus tanpa terpaksa. di CV Tenfit Group Palembang.dengan adanya ketidak seimbangan dalam hal pengendalian emosi yang berpotensi mempengaruhi efektifitas budaya organisasi di CV Tenfit Group Palembang.

Berdasarkan hasil pra riset pada Tabel I.1 terlihat masih adanya *burnout* kerja pada karyawan CV Tenfit Group Palembang menjadi tantangan nyata yang dihadapi oleh perusahaan dimana Sebagian karyawan masih mampu mempertahankan kinerja. Adanya *burnout* kerja pada karyawan CV Tenfit Group Palembang menjadi tantangan nyata yang dihadapi oleh perusahaan dimana sebagian karyawan masih mampu mempertahankan motivasi meski prestasi mereka menurun,dengan hal ini dapat mempengaruhi produktifitas dalam bekerja, selanjutnya ada beberapa karyawan merasa sulit untuk mempertahankan sikap professional mereka dalam menjalankan tugasnya. kejenuhan mental ini merupakan salah satu tanda utama yang dialami oleh karyawan yang mengakibatkan *burnout* dalam bekerja.

Berdasarkan hasil pra riset pada Tabel 1.1 terlihat bahwa adanya permasalahan Teknologi informasi di CV Tenfit Group Palembang menghadapi kesulitan dalam penggunaan teknologi informasi secara efektif oleh para karyawan. Masih banyak yang belum menguasai keterampilan ini dengan baik. Terutama mengenai kemampuan untuk beradaptasi pada perkembangan

teknologi, perusahaan mengalami tantangan secara nyata dalam pemanfaatan perkembangan teknologi

Peranan teknologi dalam dunia kerja juga tidak dapat diabaikan. di Tenfit, penggunaan aplikasi manajemen *gym*, sistem pemantauan kesehatan, dan alat *fitnes* digital semakin meluas. Namun, perbedaan dalam penerapan teknologi di setiap cabang dapat menciptakan kesenjangan dalam pengalaman kerja karyawan.

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh manajemen Tenfit Group Palembang adalah menciptakan standar budaya organisasi, *burnout* dalam bekerja dan penerapan teknologi informasi yang dapat diterapkan secara konsisten di semua cabang. Hal ini penting untuk membangun identitas perusahaan yang kuat dan menyatukan visi serta misi yang diusung. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi mengenai praktik terbaik dalam mengelola perbedaan budaya kerja di berbagai cabang.

Dampak dari perbedaan budaya kerja terhadap tingkat *burnout* dan perbedaan teknologi informasi karyawan dapat berpengaruh langsung terhadap performa organisasi secara keseluruhan. Jika karyawan merasa tidak nyaman atau terbebani dengan budaya kerja yang ada, maka hal ini dapat menurunkan motivasi dan produktivitas. Oleh karena itu, pengelolaan yang efektif terhadap faktor-faktor ini menjadi kunci untuk kesuksesan jangka panjang.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini perlu dilakukan untuk mengetahui **Perbedaan Budaya Organisasi, *Burnout* dan Teknologi Informasi di empat cabang CV Tenfit Group Kota Palembang.**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah perbedaan Budaya Organisasi di empat cabang CV Tenfit Group Palembang
2. Adakah perbedaan *Burnout* di empat cabang CV Tenfit Group Palembang.
3. Adakah perbedaan Teknologi Informasi di empat cabang CV Tenfit Group Palembang.

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan sebagai berikut

1. Untuk mengetahui perbedaan Budaya Organisasi di empat cabang CV tenfit Group Palembang
2. Untuk mengetahui perbedaan *Burnout* di empat cabang CV Tenfit Group Palembang
3. Untuk mengetahui Perbedaan Teknologi Informasi di empat cabang CV Tenfit Group Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Pelalui penelitian ini memperoleh pemahaman tentang dinamika organisasi kebugaraan, khususnya terkait budaya organisasi yang beragam. Tingkat *burnout* karyawan dan penerapan teknologi informasi khususnya dalam konsentrasi Sumber daya manusia,

2. Bagi almamater

Hasil penelitian ini menjadi salah satu sumber referensi akademik serta turut meningkatkan reputasi institusi, Penelitian ini menambah nilai akademik

universitas dengan menghasilkan temuan yang relevan untuk industri olahraga dan kesehatan yang dapat di jadikan referensi bagi peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz, A. F., & Ong, T. (2024). Prevalence and associated factors of burnout among working adults in Southeast Asia: Results from a public health assessment. *Frontiers in Public Health*, 12, 1326227. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1326227>
- Afandi, P. (2021). *Human resource management: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Aulia, U., dkk. (2020). *Statistik parametrik: Teori dan aplikasi dengan SPSS*. CV Media Sains Indonesia.
- Chaerudin, A. (2019). *Perilaku organisasi*. Alfabeta.
- Christianty, E. (2016). Work environment and burnout among employees: A psychological perspective. *Jurnal Psikologi*, 44(3), 210–223.
- Christianty, M. (2016). Burnout dan faktor-faktor penyebabnya pada karyawan. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 115–128.
- Edy, S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Farhati, F., & Rosyid, H. F. (2016). Karakteristik pekerjaan, dukungan sosial dan tingkat burnout pada non-human service corporation. *Jurnal Psikologi*, 1, 1–12.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Bumi Aksara.
- Kadir, A. (2018). *Pengenalan teknologi informasi*. ANDI.
- Kasmir. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Rajawali Pers.
- Kartika, A. P., Chahyadi, B., Setyawan, H., Fajariyani, R., Ada, Y. R., Nurriwanti, N. S., Nugroho, H. D. E., Intifada, W. S., & Studi Keselamatan dan Kesehatan, P. (n.d.). Hubungan burnout sebagai faktor psikologi kerja dengan perilaku tidak aman pekerja di PT X Surakarta.
- Lestari, D. (2020). Perbedaan tingkat burnout pada karyawan shift dan non-shift. *Jurnal Psikologi Industri*, 7(3), 101–112.
- Luqmana, H. A., & Hendarman, A. F. (2023). The relationship between working arrangement (remote, onsite and hybrid) with burnout among employees in Indonesia. *Himalayan Journal of Economics and Business Management*, 4(1). <https://doi.org/10.47310/hjebm.2023.v04i01.047>

- Mulyani, S., & Rulandari, N. (2024). Comparison of human resource management characteristics between public sector and private sector in Indonesia in the era of digital transformation. *Politeia: Journal of Public Administration and Political Science and International Relations*. <https://doi.org/10.61978/politeia.v2i2>
- Nugroho, A., R. D., & N. R. (2019). *Sistem informasi manajemen*. Prenadamedia Group.
- Rajan, D., & E. A. (2018). Burnout and the modern workforce: Understanding emotional fatigue in employees. *Journal of Organizational Psychology*, 18(2), 45–60.
- Rangga, R., S. M., & H. D. (2025). Analisis budaya organisasi antara sektor publik dan swasta. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(1), 22–34.
- Riduwan, & Akdon. (2007). *Rumus dan data dalam analisis statistika untuk penelitian*. Alfabeta.
- Rizki, K., & Fadhilah, Y. (n.d.). Penerapan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi kerja masyarakat dengan analisis one way ANOVA.
- Rosyid, M. (2016). *Psikologi kerja*. Revka Petra Media.
- Rosyid, M., & F. N. (2010). *Psikologi pendidikan*. PT Revka Petra Media.
- Sarabia Larena, C. (n.d.). Emotional labor and burnout among hotel frontline employees in the Philippine tourism. *HCMCOUJS-Social Sciences*, 15(1), 51–65. <https://doi.org/10.46223/HCMCOUJS>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian administrasi*. Alfabeta.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan tindakan*. Alfabeta.
- Sutabri, T. (2013). *Konsep dasar sistem informasi*. ANDI.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi ke-9)*. Kencana.

- Tobari. (2016). Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan. Deepublish.
- Padillah, M., Velandi, Y. V., Pangestoeti, W., & Haji, R. A. (2025). Analisis perbedaan budaya organisasi antara sektor publik dan swasta. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 2, 447–460.
<https://journal.hasbaedukasi.co.id/index.php/jurmie>
- Wahyuni, S. (2018a). Manajemen teknologi informasi. Mitra Wacana Media.
- Wahyuni, S. (2018b). Pemanfaatan teknologi informasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(2), 122–130.
- Warsita, B. (2018). Teknologi pembelajaran: Landasan dan aplikasinya. Rineka Cipta.
- Zulfa, N., R. A., & P. D. (2020). Analisis budaya organisasi pada perusahaan sektor publik dan swasta. *Jurnal Administrasi dan Organisasi*, 14(1), 33–42.