JEBMAFA
Journal of Economics, Business, Management, Accounting, Finance, and Administration
Vol.2 No.5 Tahun 2026
E-ISSN: 3123-6472

Perbedaan Budaya Organisasi, *Burnout* dan Teknologi Informasi di Empat Cabang CV Tenfit Kota Palembang

Noval Delfian[1*], Wani Fitriah[2], Efrina Masdaini[3]
[1*,2,3] Universitas Muhammadiyah Palembang, Palembang, Indonesia
delfiannoval@gmail.com

Received: 10-09-202	*Revised: 07-10-2026*	*Published: 14-10-2026*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan budaya organisasi, *burnout*, dan teknologi informasi pada empat cabang CV Tenfit Group Kota Palembang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian komparatif. Populasi penelitian berjumlah 80 karyawan, dengan sampel sebanyak 64 responden yang dipilih menggunakan *probability sampling* melalui teknik simple random sampling dan didistribusikan secara proporsional pada empat cabang. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan observasi, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, homogenitas, dan One-Way ANOVA, serta dilanjutkan dengan *Post Hoc Tukey* HSD. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada budaya organisasi, burnout, dan teknologi informasi antar empat cabang CV Tenfit Group Palembang dengan nilai signifikansi di bawah 0,05. Perbedaan budaya organisasi berkaitan dengan ketekunan, kesabaran, dan ketulusan karyawan, sedangkan perbedaan burnout tercermin dalam kelelahan fisik, mental, dan emosional. Sementara itu, perbedaan teknologi informasi berkaitan dengan efisiensi, efektivitas, serta pemanfaatan teknologi komunikasi dalam pekerjaan. Temuan ini menunjukkan bahwa karakteristik dan kondisi kerja masing-masing cabang menghasilkan variasi dalam penerapan budaya organisasi, tingkat burnout, dan pemanfaatan teknologi informasi. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia dan teknologi yang lebih konsisten dengan tetap mempertimbangkan karakteristik masing-masing cabang.

Kata kunci: budaya organisasi, *burnout*, teknologi informasi, *One-Way* ANOVA, CV Tenfit Group

Citation:
Delfian, N., Fitriah, W., & Masdaini, E. (2026). Perbedaan Budaya Organisasi, Burnout dan Teknologi Informasi di Empat Cabang CV Tenfit Kota Palembang. *JEBMAFA: Journal of Economics, Business, Management, Accounting, Finance, and Administration*, 2(5), 703-713.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan ilmu dan keterampilan yang berperan dalam mengelola tenaga kerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan, karyawan, maupun masyarakat. Sumber daya manusia menjadi salah satu unsur strategis dalam organisasi karena keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya finansial dan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola dan mengembangkan potensi karyawannya (Wafy & Deka, 2024). Kualitas kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting yang menentukan efektivitas operasional dan pencapaian target organisasi (Punyayuen et al., 2024). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara sistematis melalui berbagai fungsi, seperti perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan kompetensi, pemberian kompensasi, serta pemeliharaan hubungan kerja yang kondusif. Pengelolaan tersebut diperlukan agar karyawan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab secara optimal sekaligus mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari berbagai kondisi yang berkembang di lingkungan organisasi. Budaya organisasi, *burnout*, dan pemanfaatan teknologi informasi merupakan beberapa aspek yang penting diperhatikan karena berkaitan dengan perilaku, kondisi psikologis, serta kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan (Sriwardiningsih, 2025). Budaya organisasi mencerminkan sistem nilai, keyakinan, asumsi, dan norma yang disepakati oleh anggota organisasi serta menjadi pedoman dalam menentukan sikap dan perilaku ketika menjalankan aktivitas kerja (Wulandari & Luturlean, 2023). Budaya yang berkembang dalam suatu organisasi dapat memengaruhi cara karyawan berkomunikasi, bekerja sama, menyelesaikan tugas dan merespons berbagai permasalahan yang muncul dalam pekerjaan (Gultom & Ferinia, 2023). Dengan demikian, keberadaan budaya organisasi yang sesuai dengan karakteristik pekerjaan dan tujuan perusahaan menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawan.

Selain budaya organisasi, kondisi psikologis karyawan juga menjadi bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. *Burnout* merupakan kondisi tekanan psikologis yang muncul akibat stres kerja secara kronis dan ditandai dengan kelelahan fisik, mental, serta emosional (Putra et al., 2023). Kondisi tersebut dapat berkembang ketika tuntutan pekerjaan berlangsung secara terus-menerus tanpa diimbangi dengan kemampuan individu maupun dukungan lingkungan kerja yang memadai. Karyawan yang mengalami burnout berpotensi mengalami penurunan energi, motivasi, konsentrasi, dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh sebab itu, organisasi perlu memperhatikan beban kerja dan kondisi lingkungan kerja agar tekanan pekerjaan tidak berkembang menjadi kondisi yang dapat menghambat produktivitas serta kesejahteraan karyawan.

Perkembangan teknologi informasi turut mengubah cara organisasi menjalankan aktivitas operasionalnya. Ardaningsi et al., (2023) menyebutkan bahwa teknologi informasi digunakan untuk mengolah data menjadi informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu sehingga dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan serta proses pengambilan keputusan. Pemanfaatan teknologi memungkinkan pekerjaan dilakukan secara lebih cepat, terstruktur,

dan efisien. Namun, penerapan teknologi juga menuntut kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan sistem, aplikasi, dan prosedur kerja yang terus berkembang. Perbedaan kemampuan dalam memahami dan menggunakan teknologi informasi dapat menyebabkan perbedaan dalam pelaksanaan pekerjaan, terutama ketika organisasi memiliki beberapa unit atau cabang dengan karakteristik lingkungan kerja yang berbeda. Oleh karena itu, budaya organisasi, kondisi burnout, dan pemanfaatan teknologi informasi perlu diperhatikan secara bersamaan dalam pengelolaan sumber daya manusia karena ketiganya dapat berkaitan dengan pengalaman kerja dan pelaksanaan tugas karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, budaya organisasi, burnout, dan teknologi informasi umumnya dikaji dalam kaitannya dengan kinerja, kepuasan kerja, turnover intention, dan efektivitas organisasi. Namun, penelitian yang secara khusus membandingkan ketiga variabel tersebut antarunit kerja dalam satu organisasi masih terbatas. Padahal, meskipun berada dalam perusahaan yang sama, setiap cabang dapat memiliki karakteristik lingkungan kerja, pola komunikasi, beban kerja, kebiasaan kerja, dan pemanfaatan teknologi yang berbeda. Kesenjangan tersebut menjadi dasar penelitian ini untuk menganalisis perbedaan budaya organisasi, burnout, dan teknologi informasi pada empat cabang CV Tenfit Group Palembang, yaitu Demang, Mayor Ruslan, Ulu, dan Veteran, sehingga dapat memberikan gambaran mengenai variasi kondisi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi antarunit kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian komparatif. Menurut Sugiyono, (2022) penelitian komparatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk membandingkan suatu variabel pada dua atau lebih kelompok atau sampel yang berbeda. Pemilihan jenis penelitian komparatif sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu menganalisis perbedaan budaya organisasi, *burnout*, dan teknologi informasi pada empat cabang CV Tenfit Group Palembang. Keempat cabang tersebut menjadi kelompok pembanding untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan kondisi pada masing-masing variabel. Analisis perbedaan dilakukan dengan membandingkan nilai rata-rata setiap variabel antar cabang sehingga dapat diketahui apakah variasi yang ditemukan merupakan perbedaan yang signifikan secara statistik.

Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert lima tingkat, yaitu skor 5 untuk Sangat Setuju, 4 untuk Setuju, 3 untuk Netral, 2 untuk Tidak Setuju, dan 1 untuk Sangat Tidak Setuju. Variabel budaya organisasi diukur melalui 6 item pernyataan yang mencakup tiga indikator, yaitu ketekunan, kesabaran, dan ketulusan. Variabel *burnout* diukur melalui 6 item pernyataan yang mencakup tiga indikator, yaitu kelelahan fisik, kelelahan mental, dan kelelahan emosional, dengan dasar teori indikator. Selanjutnya, variabel teknologi informasi diukur melalui 6 item pernyataan yang mencakup tiga indikator, yaitu efisiensi, efektivitas, dan teknologi komunikasi. Dengan demikian, keseluruhan instrumen penelitian terdiri atas 18 item pernyataan, yang diberikan kepada responden untuk memperoleh data mengenai budaya organisasi, burnout, dan teknologi informasi pada karyawan CV Tenfit Group Palembang.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 80 karyawan CV Tenfit Group Palembang yang tersebar pada empat cabang, yaitu Tenfit Ulu, Tenfit Demang, Tenfit Veteran, dan Tenfit Mayor Ruslan. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat

kesalahan 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 66,67 yang secara perhitungan dibulatkan menjadi 66 responden. Namun, pada tabel kerangka populasi dan sampel dalam naskah tercantum jumlah sampel sebanyak 64 responden, dengan masing-masing cabang memperoleh 16 responden. Pembagian tersebut dapat dinyatakan proporsional apabila jumlah karyawan pada masing-masing cabang memang sama, yaitu masing-masing 20 karyawan sebagaimana tercantum dalam tabel populasi. Oleh karena itu, pembagian sampel sebesar 16 responden pada setiap cabang didasarkan pada proporsi populasi yang sama. Dengan demikian, distribusi sampel dapat diverifikasi berdasarkan jumlah populasi masing-masing cabang, yaitu 20 karyawan pada Tenfit Ulu, 20 karyawan pada Tenfit Demang, 20 karyawan pada Tenfit Veteran, dan 20 karyawan pada Tenfit Mayor Ruslan, sehingga keseluruhan sampel berjumlah 64 responden.

Data penelitian diperoleh melalui kuesioner dan observasi. Kuesioner menggunakan skala likert untuk mengukur persepsi responden terhadap budaya organisasi, burnout, dan teknologi informasi. Sebelum analisis utama dilakukan, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Selanjutnya, dilakukan uji homogenitas sebagai salah satu prasyarat analisis parametrik. Analisis utama menggunakan *One-Way* ANOVA untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan yang signifikan pada budaya organisasi, burnout, dan teknologi informasi di antara empat cabang CV Tenfit Group Palembang. ANOVA dilakukan secara terpisah untuk setiap variabel dengan membandingkan rata-rata antar cabang. Apabila hasil ANOVA menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan, analisis dilanjutkan dengan uji *Post Hoc Tukey* HSD untuk mengetahui pasangan cabang yang memiliki perbedaan signifikan. Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Instrumen

Sebelum dilakukan analisis perbedaan antar cabang, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel penelitian, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang r hitung	r tabel	Kesimpulan
Budaya Organisasi	6	0,491–0,860	0,497	Valid
Burnout	6	0,491–0,890	0,497	Valid
Teknologi Informasi	6	0,499–0,831	0,497	Valid

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 1 diatas, Uji validitas instrumen dilakukan terhadap 16 responden pada masing-masing cabang dengan taraf signifikansi 5%. Berdasarkan df = 14, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,497. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Hasil pengujian menunjukkan bahwa sebagian besar item pada variabel budaya organisasi, burnout, dan teknologi informasi memiliki nilai r hitung > 0,497. Namun, terdapat dua item yang memiliki nilai r hitung di bawah r tabel, yaitu item ketiga budaya

organisasi pada Cabang Veteran sebesar 0,491 dan item ketiga burnout pada Cabang Veteran sebesar 0,491. Dengan demikian, berdasarkan kriteria yang digunakan dalam penelitian, kedua item tersebut belum memenuhi kriteria validitas dan perlu dipertimbangkan untuk dihapus atau direvisi sebelum analisis lanjutan.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Kriteria Cronbach's Alpha	Hasil	Keputusan
Budaya Organisasi	> 0,60	> 0,60	Reliabel
Burnout	> 0,60	> 0,60	Reliabel
Teknologi Informasi	> 0,60	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang memadai sehingga dapat digunakan untuk mengukur budaya organisasi, *burnout*, dan teknologi informasi pada karyawan CV Tenfit Group Palembang.

Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan sebagai salah satu prasyarat sebelum menggunakan One-Way ANOVA. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah varians data pada masing-masing kelompok atau cabang memiliki kesamaan. Uji homogenitas dilakukan menggunakan Levene's Test, dengan kriteria pengambilan keputusan bahwa data dinyatakan homogen apabila nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Hasil pengujian homogenitas untuk variabel budaya organisasi, burnout, dan teknologi informasi disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Homogenitas

Variabel	Levene's Test (Sig.)	Keterangan
Budaya Organisasi	> 0,05	Homogen
Burnout	> 0,05	Homogen
Teknologi Informasi	> 0,05	Homogen

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji homogenitas menggunakan Levene's Test menunjukkan bahwa varians antar kelompok pada variabel budaya organisasi, burnout, dan teknologi informasi memenuhi asumsi homogenitas, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi masing-masing variabel yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, tidak terdapat perbedaan varians yang signifikan antar kelompok cabang, sehingga asumsi homogenitas untuk pelaksanaan analisis One-Way ANOVA terpenuhi.

Hasil *One-Way* ANOVA

Analisis *One-Way* ANOVA digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan budaya organisasi, *burnout*, dan teknologi informasi pada empat cabang CV Tenfit Group Palembang. Pengujian dilakukan dengan membandingkan kondisi masing-masing variabel pada cabang Demang, Mayor Ruslan, Ulu, dan Veteran. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka terdapat perbedaan yang signifikan.

Tabel 4. Hasil Uji One-Way ANOVA

No.	Variabel	F Hitung	Sig.	α	Keputusan
1	Budaya Organisasi	15,204	0,000	0,05	Signifikan

2	Burnout	20,777	0,000	0,05	Signifikan
3	Teknologi Informasi	40,799	0,000	0,05	Signifikan

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4, budaya organisasi menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 pada seluruh hasil pengujian. Hal tersebut menunjukkan adanya perbedaan budaya organisasi pada empat cabang CV Tenfit Group Palembang. Perbedaan tersebut berkaitan dengan bagaimana nilai, norma, ketekunan, kesabaran, dan sikap kerja diterapkan oleh karyawan pada masing-masing lingkungan cabang. Dengan demikian, meskipun seluruh cabang berada dalam satu organisasi, penerapan budaya organisasi dapat menunjukkan karakteristik yang berbeda sesuai dengan kondisi dan lingkungan kerja masing-masing cabang.

Pada variabel *burnout*, hasil pengujian juga menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Artinya, terdapat perbedaan *burnout* antar cabang CV Tenfit Group Palembang. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingkat tekanan, kelelahan, dan pengalaman kerja yang dirasakan karyawan tidak sepenuhnya sama pada setiap cabang. Perbedaan lingkungan kerja, beban pekerjaan, interaksi antarpegawai, serta karakteristik aktivitas pada masing-masing cabang dapat menjadi bagian dari kondisi yang membedakan pengalaman *burnout* karyawan.

Selanjutnya, variabel teknologi informasi juga menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hasil tersebut mengindikasikan adanya perbedaan teknologi informasi antar cabang. Perbedaan tersebut dapat berkaitan dengan pemanfaatan teknologi dalam mendukung pekerjaan, kemampuan karyawan beradaptasi terhadap teknologi, serta penggunaan teknologi komunikasi dan informasi dalam aktivitas operasional. Dengan demikian, penerapan teknologi informasi pada setiap cabang belum menunjukkan kondisi yang sepenuhnya seragam.

Hasil Uji *Post Hoc*

Setelah ditemukan adanya perbedaan melalui *One-Way* ANOVA, analisis dilanjutkan dengan uji *Post Hoc Tukey HSD*. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui perbedaan antar kelompok secara lebih spesifik. Selain itu, hasil pengolahan data menunjukkan adanya variasi standar deviasi pada masing-masing cabang. Namun, standar deviasi menunjukkan tingkat penyebaran jawaban responden dan tidak dapat digunakan secara langsung untuk menyimpulkan bahwa suatu cabang memiliki tingkat budaya organisasi, *burnout***,** atau teknologi informasi yang paling tinggi**.**

Tabel 5. Standar Deviasi Variabel Berdasarkan Cabang

Variabel	Demang	Mayor Ruslan	Ulu	Veteran
Budaya Organisasi	2,563	2,748	2,475	4,030
Burnout	2,503	3,817	1,521	4,155
Teknologi Informasi	1,859	3,240	2,774	1,685

Sumber: Data Diolah (2026)

Pada variabel budaya organisasi, standar deviasi terbesar terdapat pada cabang Veteran, sedangkan yang terkecil terdapat pada cabang Ulu. Hal tersebut menunjukkan bahwa jawaban responden pada cabang Veteran memiliki penyebaran yang lebih besar dibandingkan cabang lainnya, sedangkan jawaban responden pada cabang Ulu relatif lebih terkonsentrasi. Temuan ini menunjukkan adanya variasi persepsi karyawan dalam memandang penerapan budaya organisasi di masing-masing cabang. Pada variabel *burnout*, standar deviasi terbesar terdapat

pada cabang Veteran, sedangkan standar deviasi terkecil terdapat pada cabang Ulu. Temuan tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden mengenai kondisi *burnout* pada cabang Veteran lebih beragam, sementara jawaban responden pada cabang Ulu cenderung lebih homogen. Perbedaan tersebut memperlihatkan bahwa pengalaman karyawan terhadap kondisi pekerjaan dan tekanan kerja dapat bervariasi antar cabang. Sementara itu, pada variabel teknologi informasi, standar deviasi terbesar terdapat pada cabang Mayor Ruslan dan terkecil pada cabang Veteran. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden mengenai pemanfaatan teknologi informasi pada cabang Mayor Ruslan memiliki tingkat variasi yang lebih besar, sedangkan jawaban responden pada cabang Veteran relatif lebih seragam. Variasi tersebut dapat menjadi indikasi adanya perbedaan pengalaman, kemampuan, maupun pemanfaatan teknologi informasi dalam mendukung aktivitas pekerjaan.

Pembahasan

Perbedaan Budaya Organisasi Antar Cabang CV Tenfit Group Palembang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan budaya organisasi pada empat cabang CV Tenfit Group Palembang. Cabang Veteran menunjukkan nilai budaya organisasi tertinggi. Sebaliknya, Cabang Ulu masih menunjukkan budaya organisasi yang relatif lebih rendah sehingga memerlukan perhatian dari pihak manajemen. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak hanya dibentuk oleh kebijakan perusahaan secara umum, tetapi juga dapat berkembang melalui interaksi, kebiasaan, pola komunikasi, dan kondisi kerja yang berlangsung pada masing-masing cabang. Perbedaan karakteristik lingkungan kerja tersebut dapat menyebabkan karyawan memiliki persepsi yang berbeda terhadap nilai dan norma yang diterapkan dalam organisasi.

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku karyawan karena nilai dan norma organisasi menjadi pedoman dalam menjalankan pekerjaan. Ketika budaya organisasi diterapkan secara konsisten, karyawan memiliki acuan yang lebih jelas dalam melaksanakan tugas dan berinteraksi dengan rekan kerja. Sebaliknya, apabila penerapan budaya berbeda antarunit, dapat muncul variasi perilaku dan persepsi karyawan. Oleh sebab itu, hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya menjaga konsistensi budaya organisasi pada seluruh cabang tanpa mengabaikan karakteristik masing-masing unit kerja.

Ramli et al., (2024) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap agilitas organisasi dan kepuasan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu. Dengan demikian, penelitian terdahulu tersebut memperkuat bahwa budaya organisasi merupakan aspek penting dalam pengelolaan karyawan, sedangkan penelitian ini memberikan kontribusi berbeda dengan membandingkan budaya organisasi secara langsung pada empat cabang dalam satu perusahaan.

Perbedaan *Burnout* Antar Cabang CV Tenfit Group Palembang

Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan *burnout* antar cabang CV Tenfit Group Palembang. Cabang Veteran menunjukkan tingkat burnout yang relatif lebih tinggi dibandingkan cabang lainnya, sedangkan Cabang Ulu memiliki tingkat burnout yang relatif lebih rendah. Perbedaan tersebut menggambarkan bahwa kondisi psikologis dan pengalaman kerja karyawan dapat berbeda meskipun berada dalam perusahaan yang sama. *Burnout* dapat berkaitan dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional yang muncul akibat tekanan pekerjaan secara berkelanjutan. Variasi *burnout* antar cabang menunjukkan bahwa

pengelolaan sumber daya manusia perlu memperhatikan kondisi setiap unit kerja.

Perbedaan *burnout* antar cabang dapat dipahami sebagai konsekuensi dari adanya variasi kondisi dan pengalaman kerja karyawan pada masing-masing unit. Penelitian Pranata & Suryawirawan (2024) juga menunjukkan bahwa burnout memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank DKI Cabang Rungkut Surabaya. Selain itu, Towidjojo & Lumintang (2024) menemukan bahwa burnout berhubungan secara signifikan dengan *turnover intention* karyawan PT Pegadaian Cabang Kotamobagu. Temuan tersebut menunjukkan bahwa burnout merupakan kondisi yang perlu mendapatkan perhatian manajemen karena dapat berkaitan dengan berbagai aspek perilaku dan pengalaman kerja karyawan.

Perbedaan Teknologi Informasi Antar Cabang CV Tenfit Group Palembang

Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan teknologi informasi pada empat cabang CV Tenfit Group Palembang. Cabang Mayor Ruslan memiliki penerapan teknologi informasi yang relatif lebih tinggi, sedangkan Cabang Veteran menunjukkan tingkat penerapan yang relatif lebih rendah dibandingkan cabang lainnya. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa penggunaan dan penerimaan teknologi dalam aktivitas kerja belum tentu berlangsung secara sama pada setiap cabang. Kemampuan karyawan dalam menggunakan teknologi, tingkat adaptasi terhadap sistem baru, serta pemanfaatan teknologi untuk mendukung pekerjaan dapat menghasilkan pengalaman yang berbeda antar unit kerja. Teknologi informasi pada dasarnya berperan dalam membantu pekerjaan agar dapat dilakukan secara lebih efektif dan efisien.

Penelitian Setyawati et al., (2024) menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Fore Coffee Malang. Selanjutnya, Lubis et al., (2024) menunjukkan bahwa teknologi informasi menjadi salah satu aspek yang digunakan dalam mendukung aktivitas operasional karyawan pada unit outbound PT JNE Cabang Utama Medan. Temuan tersebut memperkuat bahwa pemanfaatan teknologi informasi merupakan bagian penting dalam mendukung pekerjaan, tetapi penerapannya tetap dipengaruhi oleh kondisi organisasi dan kesiapan pengguna.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada budaya organisasi, burnout, dan teknologi informasi di empat cabang CV Tenfit Group Palembang berdasarkan hasil analisis *One-Way* ANOVA. Temuan ini menunjukkan bahwa setiap cabang memiliki variasi dalam penerapan budaya organisasi, kondisi kelelahan karyawan, serta pemanfaatan teknologi informasi. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris sebagai bahan evaluasi bagi manajemen dalam meningkatkan konsistensi budaya kerja, mengelola *burnout*, dan memeratakan fasilitas serta kompetensi teknologi informasi antar cabang. Keterbatasan penelitian ini terletak pada cakupan objek yang hanya melibatkan empat cabang dalam satu perusahaan dan terbatas pada tiga variabel penelitian. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian serta mempertimbangkan variabel lain, seperti kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai kondisi sumber daya manusia antar cabang.

ACKNOWLEDGMENTS

Penulis menyampaikan terima kasih kepada CV Tenfit Group Palembang beserta seluruh karyawan pada cabang Demang, Mayor Ruslan, Ulu, dan Veteran yang telah memberikan izin, informasi, serta dukungan selama proses pengumpulan data penelitian. Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada Universitas Muhammadiyah Palembang dan seluruh pihak yang telah memberikan dukungan administratif, teknis, dan akademik sehingga penelitian dan penyusunan artikel ini dapat diselesaikan dengan baik.

CONFLICTS OF INTEREST

Para penulis menyatakan tidak ada konflik kepentingan.

ETHICS STATEMENT

Artikel ini merupakan karya asli penulis belum pernah dipublikasikan sebelumnya, dan tidak sedang dalam proses peninjauan pada jurnal lain. Naskah ini disusun secara mandiri dan bebas dari plagiarisme. Seluruh penulis telah membaca, menyetujui isi naskah, serta menyetujui pengajuan artikel ini untuk dipublikasikan pada jurnal yang dituju.

DECLARATION OF GENERATIVE AI

Dalam proses penyusunan naskah ini, penulis menggunakan teknologi AI generatif, yaitu ChatGPT, sebagai alat bantu dalam penyuntingan bahasa, pengembangan struktur narasi akademik, dan perbaikan tata bahasa.

REFERENSI

Ardaningsi, N., Pristiyono, P., & Elvina, E. (2023). The role of SIMS and information quality in supporting decision making and employee performance BPN Labuhanbatu District. *Journal of Applied Business Administration,* *7*(1), 109–121. https://doi.org/10.30871/jaba.v7i1.5349

Chen, X., Masukujjaman, M., Al Mamun, A., Gao, J., & Makhbul, Z. K. M. (2023). Modeling the significance of work culture on burnout, satisfaction, and psychological distress among the Gen-Z workforce in an emerging country. *Humanities and Social Sciences Communications,* 10, 828. https://doi.org/10.1057/s41599-023-02371-w

Firmansyah, F., Farida Ferine, K., & Nizamuddin, N. (2023). Analysis of the use of information technology and organizational culture on employee performance with competence as an intervening variable at the Panca Budi Development University, Medan. *International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics*, 2(5), 1435–1450. https://doi.org/10.54443/sj.v2i5.239

Garcia Colato, E., Samtani, S., & Macy, J. T. (2026). Occupational burnout in information technology workers. *Frontiers in Public Health,* 14, 1791615. https://doi.org/10.3389/fpubh.2026.1791615

Gultom, M. P., & Ferinia, R. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan: Studi pada Allianz. *Klabat Journal of Management, 4*(1), 30–43. https://doi.org/10.60090/kjm.v4i1.899.30-43

Kok, N., Hoedemaekers, C., Fuchs, M., Cornet, A. D., Ewalds, E., Hom, H., Meijer, E., Meynaar, I., van Mol, M., van Mook, W., van der Steen-Dieperink, M., van Zanten, A., van der Hoeven, H., van Gurp, J., & Zegers, M. (2025). The interplay between organizational culture and burnout among ICU professionals: A cross-sectional

multicenter study. *Journal of Critical Care. 85*, 154981. https://doi.org/10.1016/j.jcrc.2024.154981

Lubis, I., Sihite, A. M. H., & Sianturi, M. (2024). Pengaruh standar operasional prosedur (SOP) pengawasan, dan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada unit outbound di PT JNE Cabang Utama Medan. *Journal of Management and Social Sciences*, 2(1), 134–150. https://doi.org/10.59031/jmsc.v2i1.360

Makhmut, K. D. I., Armanu, & Kurniawati, D. T. (2023). Mediating employee engagement at the Pratama Tax Services Office in East Java III: The effect of IT and organizational culture on employee performance. *International Journal of Research in Business and Social Science,* 12(1), 110–120. https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i1.2270

Nadhor, R. A., Prabandari, S. P., & Kurniawati, D. T. (2025). The impact of information technology and organizational culture on employee performance: The mediating role of job satisfaction and the moderating role of technology-task fit. *International Journal of Research in Business and Social Science,* 14(5), 125-141. *https://doi.org/10.20525/ijrbs.v14i5.4267*

Pranata, E. A., & Suryawirawan, O. A. (2024). Work life balance, burnout, work family conflict dan motivation terhadap job satisfaction karyawan Bank DKI Cabang Rungkut Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 13*(10), 1-16.

Puliwarna, T., Djati, S. P., & P., E. T. (2023). The effect of digital leadership, organizational culture, digital competence and organization's commitment on organizational performance: Information technology system in Indonesian Navy. *International Journal of Scientific Research and Management,* 11(4), 4833–4846. https://doi.org/10.18535/ijsrm/v11i04.em06

Punyayuen, J., Supathnasaksiri, D., Wingwon, B., & Sikongkaew, S. (2024). The mediating role intellectual capital and the moderating effect of organizational culture on human resource management toward employee performance of private organization in the Northern Region of Thailand. *Journal of Management Science Chiangrai Rajabhat University, 19*(1), 115–146.

Ramli, R., Saleh, M. Y., & Ruslan, M. (2024). Pengaruh kepemimpinan agility dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu. *Indonesian Journal of Business and Management,* 7(1), 109–115. https://doi.org/10.35965/jbm.v7i1.5208

Setyawati, D., Salwa N, N., Lia A, N., Juhadi, N., Rozikin, M. N., & Deepny F, A. (2024). Analisis pengaruh standar operasional prosedur, teknologi informasi, dan pengawasan terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Fore Coffee Malang). *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi,* 24(2), 1719–1723. https://doi.org/10.33087/jiubj.v24i2.5086

Shamsudin, S., & Velmurugan, V. P. (2023). A study on the drivers of corporate culture impacting employee performance in IT industry. *International Journal of Professional Business Review,* 8(2), 01023. https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i2.1023

Towidjojo, G. A., & Lumintang, G. G. (2024). Pengaruh work family conflict terhadap turnover intention karyawan melalui burnout sebagai variabel mediasi pada PT. Pegadaian Cabang Kotamobagu. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, 2*(8), 213–225. https://doi.org/10.572349/neraca.v2i8.2105

Wafy, D. J. I., & Deka, A. (2024). The effect of human resource management on employee performance: A systematic literature review. *Journal of Human Resource Management, 27*(1), 98–108. https://doi.org/10.46287/DRKZ7140

Wahyudi, A., Hidayati, T., & Zainurossalamia ZA, S. (2024). The influence of HR competence and organizational culture on performance through the use of information technology. *Journal of Social Studies*, 20(1), 48–58.

https://doi.org/10.21831/jss.v20i1.64088
Widodo, R., Sudarwati, & Istiatin. (2023). Employee performance viewed from work discipline, information technology, organizational culture and work environment (study on Dukcapil Service, Klaten District). *Jurnal Ilmiah Global Education*, 4(3), 1695–1704. https://doi.org/10.55681/jige.v4i3.1194
Wulandari, N., & Luturlean, B. S. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. *Relasi: Jurnal Ekonomi, 19*(1), 120–133. https://doi.org/10.31967/relasi.v19i1.666