

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini persaingan antar perusahaan semakin meningkat seiring perkembangan teknologi dan laju pertumbuhan ekonomi. Banyak perusahaan berlomba-lomba untuk meningkatkan kualitas perusahaannya agar menjadi yang terbaik, tidak terkecuali perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Perusahaan jasa menawarkan pelayanan jasa sebagai daya jualnya. Untuk itu SDM akan berperan penting dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan. Menurut Pramaswara & Priatna (2021), suatu organisasi dikatakan berhasil, jika secara efektif dan efisien dapat mendayagunakan sumber daya terutama karyawan yang ada dengan optimal dan profesional.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting (Hayati dan Fitria, 2018). Menurut Putra dan Satrya (2019), sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting perusahaan yang diperlukan dalam menunjang setiap kegiatan perusahaan. Keseluruhan kegiatan perusahaan bergantung pada SDM yang ada, sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia menjadi penentu berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan mencapai tujuannya. Menurut Pramaswara & Priatna (2021), suatu organisasi dikatakan berhasil, jika secara efektif dan efisien dapat mendayagunakan sumber daya terutama karyawan yang ada dengan optimal dan profesional.

Menurut Pratama & Pasaribu (2020) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Menurut Susan (2019) MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Harras, *et al.*, (2020) berpandangan bahwa Manajemen SDM adalah sebuah ilmu tentang mengatur manusia, maka akan terlihat sebuah keteraturan dan ketertiban, di mana setiap orang saling terhubung, dan ini adalah sebuah keindahan di dalam organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya (Pramaswara & Priatna, 2021). Menurut Atiawati, *et al.*, (2022) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hayati & Fitria (2018) Kinerja merupakan salah satu alat ukur kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Kinerja dari karyawan yang meningkat dapat dipastikan akan mempengaruhi pencapaian dari perusahaan tersebut. Menurut Lestari, *et al.*, (2022) untuk mengukur kinerja dapat digunakan beberapa indikator mengenai kinerja, yaitu: Kualitas (mutu), Kuantitas (jumlah), Waktu (jangka waktu), Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat

disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah iklim organisasi. Menurut Nufus (2021), menyatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Menurut Atiawati, *et al.* (2022) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dalam lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi yang kemudian menentukan kinerja. Sehingga dari pendapat beberapa ahli tadi adalah suatu karakteristik yang membedakan karakter organisasi dengan organisasi lainnya, mempengaruhi individu-individu di dalamnya, dan relative bertahan dalam jangka waktu tertentu.

Penelitian mengenai iklim organisasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Hasyim dan Pasaribu (2021), Katili, *et al.*, (2021), Danayasa, *et al.*, (2021), Jesus dan Supartha (2019), dan Putra dan Satria (2019) dengan hasil iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik iklim organisasi maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah *burnout* (Hayati & Fitria, 2020). Menurut Yosanti dan Kasmita (2020) *burnout* yaitu keadaan stress

secara psikologis yang sangat ekstrem sehingga individu mengalami kelelahan emosional dan motivasi yang rendah untuk bekerja. Menurut Billah (2022) *burnout* merupakan suatu keadaan psikologis yang mungkin dialami oleh pekerja yang berpengalaman setelah bekerja untuk suatu periode tertentu. Menurut Fauzi dan Rachmawati (2021) *burnout* adalah kondisi seseorang yang terkuras habis dan kehilangan energy psikis maupun fisik. Biasanya *burnout* dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terus menerus. Dari beberapa pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah suatu bentuk ketegangan atau tekanan psikis yang berhubungan dengan stres yang kronik, yang dialami seseorang dari hari ke hari ditandai dengan kelelahan fisik, mental dan emosional.

Penelitian mengenai *burnout* dilakukan oleh Anggreni, *et al.*, (2020), Maulidah, *et al.*, (2022), Sucianti (2023), Hutasoit dan Hawignyo (2023), Putri, *et al.*, (2023) dengan hasil *burnout* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi *burnout* maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Faktor penting yang turut menentukan kelancaran tugas adalah lingkungan kerja fisik yang memadai yaitu lingkungan fisik berupa tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang tenang, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup, maupun musik yang merdu (Sarry, 2021). Menurut Pramaswara & Priatna (2021) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Lestari, *et al.*, (2022) Lingkungan Kerja Fisik merupakan keadaan luar pekerjaan yang

berpengaruh terhadap diri tenaga pendidik dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan seperti pencahayaan, temperatur, keindahan, kebisingan. Dari beberapa pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan bekerja yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan beban tugasnya.

Penelitian mengenai lingkungan kerja fisik dilakukan oleh Rianda dan Winarno (2022), Rastana, *et al.*, (2021), Pratama dan Sutapa (2021), Anggoro, *et al.*, (2020), dan Kustanto dan Harsoyo (2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja fisik maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.

PT Jaguar Clean Abadi adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa kebersihan. Perusahaan ini melayani pipa mampet, saluran air mampet, paralon mampet, got mampet, sedot/kuras kamar mandi, hingga sedot limbah pabrik. PT. Jaguar Clean Abadi Denpasar beralamat Jalan Iman Bonjol, Gang Kertapura 7 No. 12, Kota Denpasar, Bali.

Hasil observasi yang dilakukan peneliti, ditemukan bahwa terjadi fenomena menurunnya kinerja karyawan yang dapat dilihat melalui indikator kuantitas kerja karyawan yaitu banyaknya jumlah produksi yang dihasilkan karyawan dalam waktu tertentu. Berikut ini merupakan data jumlah berupa data target dan realisasi pendapatan pada PT. Jaguar Clean Abadi Denpasar pada tahun 2022.

Tabel 1.1
Tabel Target dan Realisasi PT. Jaguar Clean Abadi Denpasar
Periode Januari – Desember 2022

Bulan	Target Pendapatan (Rp)	Realisasi Pendapatan (Rp)	Persentase (%)
Januari	35.000.000	28.325.000	80,9%
Februari	35.000.000	29.700.000	84,8%
Maret	35.000.000	30.050.000	85,8%
April	35.000.000	27.900.000	79%
Mei	35.000.000	27.150.000	77,5%
Juni	35.000.000	27.500.000	78,5%
Juli	35.000.000	26.900.000	76,8%
Agustus	35.000.000	30.050.000	85,8%
September	35.000.000	29.000.000	82,8%
Oktober	35.000.000	30.100.000	86%
November	35.000.000	31.250.000	89,2%
Desember	35.000.000	30.000.000	85,7%
Jumlah	420.000.000	345.425.000	992,8%
Rata-rata			82,8%

Berdasarkan table 1.1 dapat dijelaskan persentase capaian pendapatan selama periode 2022 PT. Jaguar Clean Abadi Denpasar tidak pernah mencapai target yang telah ditentukan perusahaan dan rata-rata persentase pendapatan hanya 82,8%. Hal ini menandakan kinerja karyawan masih belum optimal sehingga perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya agar kinerja karyawan kedepannya dapat lebih baik.

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan PT. Jaguar Clean Abadi Denpasar
Periode Januari – Desember 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja Sesuai Jadwal	Jumlah Hari Kerja Tidak Hadir	Jumlah Hari Kerja Aktual	Persentase
1	Januari	30	750	15	735	2%

2	Februari	31	628	9	619	1,4%
3	Maret	32	736	18	718	2,4%
4	April	32	800	22	778	2,7%
5	Mei	33	726	31	695	4,2%
6	Juni	31	651	32	619	4,9%
7	Juli	32	768	57	711	7,4%
8	Agustus	31	806	47	759	5,8%
9	September	30	780	50	730	6,4%
10	Oktober	33	756	43	713	5,6%
11	November	33	858	39	819	4,5%
12	Desember	32	864	49	815	5,6%
Rata-rata						4,4%

Sumber: PT. Jaguar Clean Abadi Denpasar (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi karyawan cenderung berfluktuasi setiap bulan. Dimana tingkat absensi paling tinggi terjadi di bulan Juli dengan persentase sebesar 7,74%%. Menurut Dwipayana (2020) tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3%, diatas 3% sampai 10% dianggap tinggi sehingga demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan. Ini berarti tingkat absensi pada karyawan PT. Jaguar Clean Abadi Denpasar masih tergolong tinggi dan belum memenuhi yang seharusnya. Dari tingkat absensi tersebut terdapat jumlah ketidak hadiran karyawan dan keterlambatan karyawan karena adanya kepentingan masing-masing. Selain itu masih terlihat pula karyawan yang pulang mendahului jam kerja yang seharusnya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang memiliki gairah dan semangat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. Jaguar Clean Abadi Denpasar mengenai iklim organisasi, *burnout*, dan lingkungan kerja fisik ditemukan sebagian besar karyawan mengeluhkan kurangnya interaksi dan komunikasi antar karyawan yang menyebabkan mereka menjadi acuh tak acuh satu sama lain. Disamping itu kelelahan emosional juga dirasakan oleh beberapa karyawan yang ditandai dengan kurangnya semangat, perhatian, dan minat karyawan akan suatu tugas tertentu. Kemudian beberapa karyawan mengeluhkan sirkulasi udara yang kurang baik sehingga karyawan sering merasa pengap dan panas yang dapat ketidaknyamanan dalam bekerja.

Terdapat *research gap* yang berkaitan dengan pengaruh iklim organisasi, *burnout*, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Seperti hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prasetya, *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya dengan adanya iklim organisasi yang baik mempunyai pengaruh langsung untuk membuat karyawan merasa nyaman dan meminimalkan tingkat stress karyawan, sedangkan menurut Priskilla dan Santika (2019) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan artinya iklim organisasi yang baik sekalipun tidak dapat membuat karyawan merasa nyaman dan meminimalkan tingkat stress karyawan. Anggreni, *et al.*, (2022) menunjukkan *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ini berarti bahwa *burnout* yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Fauzi dan Rachmawati (2021) yang menunjukkan *burnout* pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya *burnout* dan kelelahan emosional tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dewiyanti,*et al.*, (2022) menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik lingkungan kerja fisik maka semakin baik pula pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sedangkan menurut Santika dan Antari (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan artinya lingkungan kerja fisik yang semakin baik sekalipun tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena diatas peneliti tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul **“Pengaruh Iklim Organisasi, *Burnout* dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaguar Clean Abadi Denpasar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah di penelitian ini adalah:

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaguar Clean Abadi Denpasar?
2. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaguar Clean Abadi Denpasar?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jaguar Clean Abadi Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaguar Clean Abadi Denpasar.

2. Untuk mengetahui pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaguar Clean Abadi Denpasar.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaguar Clean Abadi Denpasar

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan diadakan penelitian ini maka diharapkan dapat memberikan manfaat sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat teoritis

1. Bagi peneliti

Sebagai upaya penerapan ilmu yang telah diperoleh selama proses perkuliahan dan memperluas cara berpikir ilmiah dalam bidang sumber daya manusia

2. Bagi peneliti lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan dan literatur mengenai pengaruh iklim organisasi, *burnout*, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Serta dapat dijadikan sebagai upaya penerapan ilmu yang telah diperoleh selama proses perkuliahan dan memperluas cara berpikir ilmiah dalam bidang sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat praktis

1. Bagi akademik/universitas

Diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi dalam penelitian selanjutnya, dan diharapkan juga dapat memberikan manfaat bagi pembaca maupun penulis agar dapat diaplikasikan di

Masyarakat.

2. Bagi instansi/Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi perusahaan untuk dapat mengevaluasi kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor iklim organisasi, *burnout*, dan lingkungan kerja fisik.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal setting theory*

Teori penetapan tujuan atau goal-setting theory yang dikemukakan oleh Locke tahun 1968 merupakan *grand theory* dalam penelitian ini yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah *cognition* yaitu *values* (nilai) dan *intentions* (tujuan). *Goal-Setting Theory* juga mengisyaratkan bahwa seorang individu harus berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2018). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk tanggap, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan / tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara total, niat kuat dalam mewujudkan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang dalam mewujudkan kinerjanya. Seseorang harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan untuk menilai kinerjanya.

Goal Setting Theory ini juga memiliki pengaruh yang luas terhadap perilaku dan kinerja karyawan di organisasi dan praktek manajemen. Tujuan dari teori ini adalah objek atau sasaran dari suatu tindakan yang selanjutnya berfungsi sebagai standar yang dibandingkan dengan kinerja (Locke dan Latham, 2020). Berdasarkan uraian diatas, maka dapat

disimpulkan bahwa kinerja yang optimal harus ada keselarasan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi dan komitmen pada tujuan. Jika tujuan tidak diselaraskan akan berdampak terhadap iklim organisasi yang ada dan lingkungan kerja fisik yang kurang memadai sehingga karyawan mengalami *burnout* dalam bekerja.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan jadwal dan target yang telah ditentukan, sehingga tujuan perusahaan dapat terlaksana dan tercapai, maka dapat dinyatakan bahwa karyawan mempunyai kinerja yang baik (Putra, 2023). Menurut Saputra (2023), kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang untuk kebutuhan organisasi dalam mencapai tujuan tertentu. Menurut Atiawati, et al., (2022) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan tercapai.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Astuti (2018) menyebutkan dua faktor yang mempengaruhi kinerja, baik hasil maupun perilaku kerja, yaitu :

- a. Faktor internal, mencakup watak dan kepribadian seseorang, sifat fisik, intensi dan motivasi, usia, jenis kelamin, latar belakang kultur, pendidikan, pengalaman kerja, dan variabel personal lainnya.
- b. Faktor eksternal, mencakup kepemimpinan, aksi yang ditunjukkan kolega, jenis latihan dan pemantauan, sistem upah, dan lingkungan sosial.

Menurut Mahmudi (2018) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu pegawai.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada pegawai melalui pemberian insentif, bonus, penghargaan dan lainnya.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

3. Indikator kinerja karyawan

Menurut Bolung, *et al.*, (2018) mengemukakan bahwa indikator-indikator kinerja, sebagai berikut :

a. Kualitas

Kualitas pekerjaan adalah seberapa baik seorang karyawan melakukan apa yang seharusnya dilakukan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja yaitu berapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu hari, yang dapat dinilai dari kecepatan kerja setiap karyawan.

c. Eksekusi tugas

Eksekusi tugas adalah sejauh mana karyawan mampu melakukan pekerjaannya secara akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab untuk bekerja adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Indikator Kinerja Menurut Johanes (2019) bahwa indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

a. Kualitas, artinya seberapa baik atau buruknya seorang karyawan dalam mengerjakan tugasnya.

b. Kuantitas, artinya berapa banyak jumlah produksi yang dapat dihasilkan karyawan dalam waktu tertentu.

c. Pelaksanaan tugas, artinya kemampuan karyawan melaksanakan pekerjaan dengan benar.

- d. Tanggung jawab, artinya bagaimana kesadaran karyawan terhadap kewajiban untuk melakukan pekerjaan yang telah diberikan

2.1.3 Iklim organisasi

1. Pengertian iklim organisasi

Menurut Ipmawan, *et al.*, (2023), Iklim Organisasi merupakan suatu kondisi atau keadaan dimana hal tersebut merupakan kumpulan dari persepsi karyawan dan dapat di rasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan dan dapat berpengaruh terhadap aktivitas yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Iklim Organisasi atau bisa disebut suasana organisasi. Menurut Putra (2023), menyatakan bahwa iklim organisasi adalah suasana lingkungan kerja dari suatu perusahaan atau organisasi yang menunjukkan kualitas lingkungan kerja dan persepsi atau pandangan dari masing-masing karyawan yang sifatnya internal. Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi (Pratama dan Pasaribu, 2022).

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah suasana lingkungan yang dapat dirasakan karyawan dan berpengaruh terhadap aktivitas kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi

Menurut Umam, *et al.*, (2018) ada faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, yaitu:

a. Manajer/ Pimpinan

Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim organisasi dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk meotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antar kelompok, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

b. Tingkah laku karyawan

Tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi karyawan memainkan peran penting dalam membentuk iklim. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antar manusia. Berdasarkan gaya normal seseorang dalam hidup atau mengatur sesuatu, dapat menambahnya menjadi iklim yang positif atau dapat juga menguranginya menjadi negatif.

c. Tingkah laku kelompok kerja

Terdapat kebutuhan tertentu terhadap banyak dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipenuhi oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal, utamanya pada

kelompok kerja dan informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.

d. Faktor eksternal organisasi

Sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi iklim pada organisasi tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim. Contohnya dalam perekonomian dengan inflasi yang tinggi, organisasi berada dalam tekanan untuk memberikan peningkatan keuntungan sekurang-kurangnya sama dengan inflasi. Seandainya pemerintah telah menetapkan aturan tentang pemberian upah dan harga yang dapat membatasi peningkatan keuntungan, karyawan mungkin menjadi tidak senang dan bisa keluar untuk mendapatkan pekerjaan pada perusahaan lain. Sedangkan di pihak lain, ledakan ekonomi dapat mendorong penjual dan memungkinkan setiap orang mendapatkan pekerjaan dan peningkatan keuntungan besar, sehingga hasilnya iklim menjadi positif.

Menurut Kusmaningtyas (2018) ada enam faktor yang mempengaruhi iklim organisasi yaitu

- a. Kepercayaan, individu di semua tingkat harus berusaha keras untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang di dalamnya terdapat kepercayaan, keyakinan, dan kredibilitas serta didukung oleh pernyataan dan tindakan.
- b. Pembuatan keputusan bersama. Para karyawan di semua tingkat di organisasi harus diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah di semua wilayah kebijakan organisasi, yang relevan

dengan kedudukan mereka. Para karyawan di semua tingkat harus diberi kesempatan berkomunikasi dan berkonsultasi dengan manajemen di atas mereka agar berperan serta dalam proses pembuatan keputusan dan penentuan tujuan.

- c. Kejujuran. Suasana umum yang diliputi kejujuran dan keterusterangan harus mewarnai hubungan-hubungan di organisasi, dan para karyawan mampu mengatakan "apa yang ada dalam pikiran mereka" tanpa mengindahkan apakah mereka berbicara kepada teman sejawat, bawahan atau atasan
- d. Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah kecuali untuk keperluan informasi rahasia, anggota organisasi harus relatif mudah memperoleh informasi yang berhubungan langsung dengan tugas mereka saat itu, yang memengaruhi kemampuan mereka untuk mengkoordinasikan pekerjaan mereka dengan orang-orang atau bagian-bagian lainnya, dan yang berhubungan luas dengan Perusahaan organisasinya, para pemimpin, dan rencana-rencana.
- e. Mendengarkan dalam berkomunikasi ke atas. Individu di setiap tingkat organisasi harus mendengarkan saran-saran atau laporan-laporan masalah yang dikemukakan personel di setiap tingkat bawahan di organisasi, secara berkesinambungan dan dengan pikiran terbuka. Informasi dari bawahan harus di pandang cukup penting untuk dilaksanakan kecuali ada petunjuk yang berlawanan.

- f. Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi. Personel di semua tingkat di organisasi harus menunjukkan suatu komitmen terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi, produktivitas tinggi, dan biaya rendah.

3. Indikator iklim organisasi

Menurut Hasibuan (2018) menjabarkan tentang indikator iklim organisasi sebagai berikut:

- a. Kepercayaan

Dimana setiap karyawan harus berusaha keras dalam mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang didalamnya terdapat keyakinan dan kredibilitas yang didukung oleh pernyataan dan tindakan.

- b. Pembuatan keputusan bersama/dukungan

Para karyawan di semua tingkat dalam organisasi harus diajak komunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam semua kebijakan organisasi yang relevan dengan kedudukan mereka dan berperan serta dalam pembuatan keputusan dan penetapan tujuan.

- c. Kejujuran

Suasana umum yang meliputi kejujuran dan keterusterangan harus mewarnai hubungan dalam organisasi, dan karyawan mampu mengatakan apa yang ada dipikiran mereka.

- d. Komunikasi

Karyawan organisasi relatif tahu akan informasi yang berhubungan dengan tugas mereka.

- e. Fleksibilitas/Otonomi

Karyawan di setiap tingkat dalam organisasi mempunyai kekuatan pada diri sendiri yang mana dapat menerima saran ataupun menolak dengan pikiran terbuka.

f. Resiko pekerjaan

Adanya komitmen dalam organisasi tentang pekerjaan resiko tinggi, kualitas tinggi dan produktivitas tinggi dengan menunjukkan perhatian besar ada anggota lainnya).

Menurut Johanes (2021) mengemukakan indikator iklim organisasi, yaitu:

- a. Pemecahan masalah, proses secara terencana yang dilakukan untuk mendapatkan penyelesaian tertentu dari suatu masalah.
- b. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP, dilakukan agar karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan.
- c. Interaksi antar karyawan, seperti apa hubungan interaksi yang terjalin antar sesama karyawan.
- d. Kepercayaan sesama, untuk mengetahui apakah terdapat kepercayaan antar karyawan

2.1.4 Burnout

1. Pengertian *burnout*

Menurut Ratnasari (2023), *Burnout* merupakan suatu kondisi psikologis yang dialami individu akibat dari timbulnya stress dalam jangka waktu yang lama dan dengan intensitas yang cukup tinggi, yang ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional, serta rendahnya penghargaan

terhadap diri sendiri yang mengakibatkan individu merasa terpisah dari lingkungannya. Oleh karena itu perlu reaksi untuk menghadapinya, karena jika tidak maka akan muncul gangguan fisik maupun psikologis. Menurut Bilah (2022), *burnout* merupakan suatu keadaan psikologis yang mungkin dialami oleh pekerja yang berpengalaman setelah bekerja untuk suatu periode tertentu. *Burnout* juga dapat diartikan satu fenomena yang banyak ditemukan dalam kehidupan masyarakat modern. Hal ini terjadi akibat tingginya beban kerja yang dihadapi karyawan dan dorongan dari perusahaan untuk meningkatkan tingkat produktifitas karyawan serta usaha untuk meminimalkan rekrutmen karyawan baru. Tingginya beban kerja karyawan tersebut, pada akhirnya akan mengurangi energi fisik dan mental karyawan, serta membawa pada kelelahan dan pada akhirnya terjadi *burnout* (Ali, *et al.*, 2021).

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah suatu keadaan psikologis yang dialami dari timbulnya stress dalam jangka waktu yang lama dan dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan.

2. Faktor yang mempengaruhi munculnya *burnout*

Menurut Sani (2018) terdapat faktor yang saling berinteraksi dalam menimbulkan *burnout*, yaitu faktor Lingkungan Kerja Fisik dan individu.

a. Faktor lingkungan kerja fisik

Meliputi hak otonomi pada profesinya, berinteraksi atau membuat perjanjian dengan umum, konflik peran, ketidak jelasan peran, kurangnya hasil kerja atau prestasi individu, kurangnya masukan

yang positif, tidak berada pada situasi yang berpihak, beban kerja yang berlebihan adanya pemicu stres dilingkungan fisik tempat kerja.

b. Faktor individual

Meliputi dengan idealis yang tinggi, perfeksionis, komitmen yang berlebihan, *single mindedness* dan faktor demografi serta gender, usia dan pekerjaan.

Menurut Hayati dan Fitria (2018) ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan terjadinya *burnout* pada karyawan, meliputi:

a. Eksternal (Lingkungan Kerja)

1. Berhadapan public

Dalam melayani publik seorang karyawan juga harus aktif menjelaskan permintaan dan harapan publik, serta harus menunjukkan keahlian sosial yang sesuai tanpa menghiraukan perasaan dirinya sendiri.

2. Konflik peran

Konflik yang biasanya terjadi yaitu konflik antara individu dengan pekerjaan dan konflik antara nilai-nilai yang dimiliki individu dengan tuntutan pekerjaan.

3. Peran yang ambigu

Ambiguitas dapat didefinisikan sebagai ketidakjelasan mengenai harapan pekerjaan atau tanggung jawab.

4. Beban kerja yang berlebihan

Terlalu lama jam kerja, terlalu banyak tanggung jawab yang harus diterima, tugas yang harus dikerjakan, stress yang meningkat ketika

seorang gelisah dengan tenggang waktu pekerjaan menjadi penyebab terjadinya *burnout*.

b. Personal (Pribadi)

1. Perfeksionis

Seorang yang perfeksionis selalu ingin mengerjakan sesuatu dengan sempurna.

2. Kurangnya dukungan

Berkurangnya dukungan dari rekan kerja, keluarga, dan teman dapat mempengaruhi terjadinya *burnout* pada seseorang.

c. Faktor demografis

1. Jenis kelamin

Jenis kelamin dapat mempengaruhi cara seseorang dalam menghadapi masalah ditempat kerja, hal itu terjadi karena pria dan wanita memiliki cara yang berbeda dalam menghadapi masalah.

d. Usia

Seseorang yang berusia muda memiliki kemungkinan *burnout* yang lebih besar dari pada orang yang berusia lebih tua.

e. Pendidikan

Seseorang dengan bergelar sarjana merupakan yang paling beresiko untuk *burnout* sedangkan mereka yang berpendidikan dibawah sarjana memiliki resiko terkena *burnout* lebih sedikit.

3. Indikator *burnout*

Menurut Sani (2018) *Burnout* memiliki tiga indikator yang terdiri atas:

a. Kelelahan Emosional

Merupakan suatu indikator dari kondisi *burnout* yang berwujud perasaan sebagai hasil dari emosional yang berlebihan yang ditandai hilangnya perasaan dan perhatian, kepercayaan, minat dan semangat. Orang yang mengalami kelelahan emosional ini akan merasa hidupnya kosong, lelah dan tidak dapat lagi mengatasi tuntutan pekerjaannya.

b. Kurangnya Aktualisasi Diri

Merupakan indikator dari kurangnya aktualisasi diri, rendahnya motivasi kerja dan penurunan rasa percaya diri. Seringkali kondisi ini terlihat pada kecenderungan dengan rendahnya prestasi yang dicapainya.

c. Depersonalisasi

Depersonalisasi adalah tendensi kemanusiaan terhadap sesama yang merupakan pengembangan dari sikap sinis terhadap karier, dan kinerjanya sendiri. Seseorang yang mengalami masalah depersonalisasi merasa tidak ada satupun aktivitas yang dilakukannya bernilai atau berarti. Sikap ini ditunjukkan melalui perilaku masa bodoh, bersikap sinis, tidak berperasaan dan tidak memperhatikan kepentingan orang lain.

Menurut Imaniar, *et al.*, (2018) burnout memiliki empat indikator yaitu:

a. Kelelahan Fisik (*physical exhaustion*)

Kekurangan energi pada diri seseorang dengan merasa kelelahan dalam kurun waktu yang panjang dan menunjukkan keluhan fisik yang diekspresikan dengan kurang bergairah dalam bekerja

b. Kelelahan Emosional (*emotional exhaustion*)

Merupakan suatu indikator dari kondisi burnout yang berwujud perasaan sebagai hasil *excessive psychoemotional demand* yang ditandai hilangnya perasaan, perhatian, kepercayaan diri, minat dan semangat. Orang yang mengalami kelelahan emosional akan merasa hidupnya kosong, lelah dan tidak dapat lagi mengatasi tuntutan pekerjaan.

c. Kelelahan Mental (*mental exhaustion*)

Merupakan tendensi kemanusiaan terhadap sesama yang merupakan pengembangan dari sikap sinis terhadap karier, dan kinerjanya sendiri. Seseorang yang mengalami masalah ini merasa tidak ada satupun aktivitas yang dilakukannya bernilai atau berarti. Sikap ini ditunjukkan melalui perilaku masa bodo, bersikap sinis, tidak berperasaan dan tidak mementingkan kepentingan orang lain.

d. Rendahnya Penghargaan Diri (*low of personal accomplishment*)

Merupakan indikator kurangnya aktualisasi diri, rendahnya motivasi kerja dan penurunan rasa kepercayaan diri. Sering kali kondisi ini terlihat pada kecenderungan dengan rendahnya prestasi yang dicapainya.

2.1.5 Lingkungan kerja fisik

1. Pengertian lingkungan kerja fisik

Menurut Putra (2023), lingkungan kerja fisik adalah segenap faktor-faktor fisik yang bersama-sama merupakan suatu suasana fisik yang meliputi suatu tempat kerja. Lingkungan kerja fisik merupakan sesuatu

yang berada di sekitar para pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara, suara serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas. Menurut Suwatno dan Priansa (2018) menguraikan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yaitu pertama, lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya) dan kedua, lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. Lingkungan kerja fisik adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja fisik yang baik dan mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik pula, sebaliknya apabila seseorang bekerja di lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung atau tidak memadai untuk bekerja secara optimal maka akan membuat karyawan menjadi tidak nyaman, cepat lelah, malas sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah (Mangkunegara, 2018).

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja. Berikut ini beberapa faktor yang mempengaruhi

lingkungan kerja fisik yang di uraikan oleh Sedarmayanti (2018) adalah:

- a. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi para karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi dua bagian, yaitu: cahaya yang berasal dari sinar matahari dan cahaya buatan berupa lampu. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Dengan penerangan yang baik para karyawan akan dapat bekerja dengan cermat dan teliti sehingga hasil kerjanya mempunyai kualitas yang memuaskan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan kurang jelas, sehingga pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan dari badan usaha sulit dicapai.
- b. Suhu (*Temperature*) bekerja pada suhu yang panas atau dingin dapat menimbulkan penurunan kinerja. Secara umum, kondisi yang panas dan lembab cenderung meningkatkan penggunaan tenaga fisik yang lebih berat, sehingga pekerja akan merasa sangat letih dan kinerjanya akan menurun.
- c. Dekorasi tempat kerja dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

- d. Keamanan di tempat kerja salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

Menurut Tanjaya (2019) faktor-faktor yang penting dari lingkungan kerja fisik adalah :

- a. Tata Ruang

Penggunaan tata ruang kantor adalah segi yang paling penting dari perencanaan manajemen perkantoran. Selanjutnya tata ruang kantor merupakan penentuan dari susunan semua komponen fisik pekerjaan yang dipandang perlu untuk pelaksanaan kantor dan mengkoordinasi komponen-komponen ini dalam suatu kesatuan yang efisien

- b. Penerangan (Cahaya)

Pentingnya penerangan yang tepat di dalam kantor sudah sangat jelas diperlukan. Penerangan yang buruk menambah kemungkinan *output* yang rendah dan kerja yang tidak akurat dengan penerangan yang baik dapat membantu pegawai melihat dengan cepat, mudah dan senang.

- c. Warna

Warna sebuah kantor dapat menimbulkan efek yang dapat dilihat pada semangat kerja pegawai. Lingkungan yang tidak menarik dapat menimbulkan depresi pada pegawai sedangkan lingkungan yang menyenangkan dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

d. Pertukaran Udara

(Sirkulasi Udara / Ventilasi) Di tempat kerja harus memiliki aliran udara yang segar secara terus menerus melewati kantor untuk memerangi keletihan. Banyak kantor yang ber-AC dengan aliran udara, suhu dan kelembaban yang dikontrol secara otomatis. Dalam hal ini, kondisi yang diperlukan dapat diberikan selama system tersebut dirawat dan dirancang dengan baik. Tetapi bila tidak ada AC, ada kemungkinan menimbulkan masalah dalam mempertahankan iklim yang sehat karena tanpa aliran udara merupakan sumber gangguan bagi pegawai dan merupakan salah satu hal yang paling tidak disukai oleh pegawai.

e. Suara (Tingkat Kebisingan)

Suara bising yang keras dan tajam adalah hal yang mengganggu pegawai dalam bekerja karena suara bising tersebut dapat menyebabkan kesulitan dalam memusatkan pikiran, dalam menggunakan telepon dan dalam melaksanakan pekerjaan kantor dengan baik.

3. Indikator lingkungan kerja fisik

Menurut Siagian (2018) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

c. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

d. Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah, mudah.

Menurut Putri (2019) indikator Lingkungan Kerja Fisik diantaranya adalah:

a. Kebersihan

Lingkungan Kerja Fisik yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat.

b. Penerangan atau cahaya di tempat kerja.

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Cahaya yang kurang jelas menyebabkan pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kselahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien

c. Tata warna di tempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

d. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

e. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

f. Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Jika ditempat kerja tidak aman karyawan

tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan.

g. Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini akan dikaji hasil penelitian sebelumnya berupa jurnal yang ada kaitannya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan, antara lain sebagai berikut :

1. Hasyim dan Pasaribu (2021), dengan judul penelitian Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Labuhan Batu Utara. Dengan hasil penelitian Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa secara simultan iklim organisasi, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Labuhan batu Utara. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji mengenai iklim organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan menggunakan alat analisis yang sama yaitu regresi linear berganda. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian dan menggunakan jumlah sampel yang berbeda.
2. Katili, *et al.*, (2021), dengan judul penelitian Pengaruh Iklim Organisasi dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Di Dinas Pertanian dan Peternakan

Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Dengan hasil penelitian Iklim organisasi dan kebahagiaan berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji mengenai iklim organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian, menggunakan jumlah sampel yang berbeda, dan alat analisis yang menggunakan alat analisis yang sama yaitu regresi linear berganda.

3. Danayasa, *et al.*, (2021), dengan judul penelitian Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai KSP Bayu Merta Sari Di Gianyar. Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa iklim organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KSP Bayu Merta Sari Di Gianyar. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji mengenai iklim organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat menggunakan alat analisis yang sama yaitu regresi linear berganda. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian dan menggunakan jumlah sampel yang berbeda.
4. Jesus dan Supartha (2019), dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Perdagangan Industri Dan Lingkungan Hidup Di Timor Leste. Dengan hasil penelitian iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan dengan

kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji mengenai iklim organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan menggunakan alat analisis yang sama yaitu regresi linear berganda. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian dan menggunakan jumlah sampel yang berbeda.

5. Putra dan Satrya (2019), dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Warung Mina Peguyangan Denpasar. Dengan hasil penelitian kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji mengenai iklim organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan menggunakan alat analisis yang sama yaitu regresi linear berganda. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian dan menggunakan jumlah sampel yang berbeda.
6. Anggreni *et al.*, (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan Dan Catatan Sipil Provinsi Bali. Dengan hasil penelitian beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai begitu juga dengan *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji mengenai *burnout* sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat serta

menggunakan alat analisis yang sama yaitu regresi linear berganda. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian dan menggunakan jumlah sampel yang berbeda.

7. Azumastuti (2020), dengan judul penelitian Pengaruh Servant Leadership, Komitmen Organisasi dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Pdam Kabupaten Magelang). Dengan hasil penelitian variabel servant leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji mengenai *burnout* sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat serta menggunakan alat analisis yang sama yaitu regresi linear berganda. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian dan menggunakan jumlah sampel yang berbeda.
8. Suciarti (2023) dengan judul penelitian Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR BKK Kebumen. Dengan hasil penelitian *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR BKK Kebumen. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji mengenai *burnout* sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat serta menggunakan alat analisis yang sama yaitu regresi linear berganda. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian dan menggunakan jumlah sampel yang berbeda.
9. Hutasoit dan Hawignyo (2023) dengan judul penelitian Pengaruh *Burnout*

dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsource PT Mayoka Indonesia Bekasi. Dengan hasil penelitian *burnout* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Outsource PT Mayoka Indonesia Bekasi. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji mengenai *burnout* sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat serta menggunakan alat analisis yang sama yaitu regresi linear berganda. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian dan menggunakan jumlah sampel yang berbeda.

10. Putri, *et al.*, (2023) dengan judul penelitian Pengaruh *Burnout*, Komitmen Organisasi, dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nata Jaya Sejahtera Dengan hasil penelitian *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nata Jaya Sejahtera. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji mengenai *burnout* sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat serta menggunakan alat analisis yang sama yaitu regresi linear berganda. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian dan menggunakan jumlah sampel yang berbeda.

11. Rastana, *et al.*, (2021), dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. Dengan hasil penelitian lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji mengenai

lingkungan kerja fisik sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat serta menggunakan alat analisis yang sama yaitu regresi linear berganda. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian dan menggunakan jumlah sampel yang berbeda.

12. Pratama dan Sutapa (2021), dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fave Hotel Kuta Bali. Dengan hasil penelitian motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Fave Hotel Kuta Bali. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji mengenai lingkungan kerja fisik sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat serta menggunakan alat analisis yang sama yaitu regresi linear berganda. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian dan menggunakan jumlah sampel yang berbeda.
13. Anggoro, *et al.*, (2020), dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Penilaian Prestasi Kerja, dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, penilaian prestasi kerja dan pemberian insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji mengenai lingkungan kerja fisik sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat serta menggunakan alat analisis yang sama yaitu regresi linear berganda. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian dan menggunakan jumlah sampel yang berbeda.

14. Kustanto dan Harsoyo (2019), dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta. Denga hasil penelitian kompensasi, lingkungan kerja fisik disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji mengenai lingkungan kerja fisik sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat serta menggunakan alat analisis yang sama yaitu regresi linear berganda. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian dan menggunakan jumlah sampel yang berbeda.

