

## PENGARUH DISIPLIN KERJA, *BURNOUT* KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH POTONG HEWAN SURYA SURABAYA

Reza Bayu Ananta  
bayurezta21@gmail.com  
Okto Aditya Suryawirawan

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research aimed to find out the effect of work discipline, work burnout, and work environment on the employees' performance at Surya slaughterhouse Surabaya. The research population was employees at Surya slaughterhouse Surabaya. The research was quantitative with the research collection technique using simple random sampling. Moreover, the instrument of the data collection technique used questionnaires. The questionnaires were distributed to 67 respondents who fulfilled the criteria as the sample. Furthermore, the data analysis technique used multiple linear regression analysis with the SPSS application (Statistical Product and Service Solution) 26 version. Based on the hypothesis test and classical assumption test, there was no deviated variable. Additionally, the result showed that work discipline had a positive and significant effect on the employees' performance at Surya slaughterhouse Surabaya. However, work burnout had a negative and significant effect on the employees' performance at Surya slaughterhouse Surabaya. In contrast, the work environment had a positive and significant effect on the employees' performance at Surya slaughterhouse Surabaya.*

**Keywords:** *Work Discipline, Work Burnout, Work Environment*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, burnout kerja, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan di rumah potong hewan surya Surabaya. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan rumah potong hewan surya Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik pengambilan yaitu simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisisioner dengan jumlah sampel sebanyak 67 responden. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 26. Berdasarkan hasil uji hipotesis uji asumsi klasik tidak ditemukan variabel yang menyimpang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan rumah potong hewan surya Surabaya, burnout kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan rumah potong hewan surya Surabaya, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan rumah potong hewan surya Surabaya.

**Kata Kunci:** disiplin kerja, burnout kerja, lingkungan kerja

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu indikator yang penting dalam suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun, saat ini masalah sumber daya manusia masih menjadi perhatian utama bagi perusahaan untuk dapat mempertahankan keberlangsungan perusahaan. Menurut Tampubolon (2016:5) pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak pada kemajuan perusahaan. Apabila suatu perusahaan memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik, nantinya akan membawa perusahaan tersebut kepada tujuan utama perusahaan yaitu mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kinerja kerja karyawan.

Persaingan dunia usaha saat ini telah semakin tinggi, maka dari itu perusahaan dituntut untuk mampu menjaga kestabilan kinerja karyawannya dan output yang dihasilkan karyawannya. Menurut Lina (2018) Organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap prestasi yang diperoleh oleh karyawan dengan cara memberikan *reward* (hadiah), imbalan, dan penghargaan dan motivasi untuk bekerja penuh semangat, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, sehingga suatu organisasi akan mudah dalam memenuhi tujuan yang direncanakan menurut (Lina, 2018). Rumah potong hewan surya Surabaya merupakan suatu perusahaan yang dimiliki oleh pemerintah kota Surabaya dan bergerak dalam bidang rumah potong hewan. Rumah potong hewan surya Surabaya menjadi salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa pemotongan hewan mulai dari sapi, kambing, dan babi. Selain itu, juga melakukan sebuah niaga yang dapat menambah pemasukan keuangan perusahaan selain jasa pemotongan hewan.

Untuk mewujudkan tujuan dan mencapai target perusahaan maka saat ini rumah potong hewan surya Surabaya fokus memperbaiki kinerja karyawannya, sebab kesesuaian antar karyawan dapat menentukan tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Namun, dalam melakukan jasa dan niaganya, Rumah potong hewan surya Surabaya saat ini dihadapkan dengan beberapa permasalahan internal dalam perusahaan. Dari uraian yang telah disebut dan dijelaskan di atas, maka penelitian ini berjudul Pengaruh disiplin kerja, *burnout* kerja, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Potong Hewan Surya Surabaya. Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dapat di dapat dari peneliti ini sebagai berikut: (1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? (2) Apakah *burnout* kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

## TINJAUAN TEORITIS

### Disiplin Kerja

Karyawan yang memahami dan mematuhi aturan yang berlaku dalam organisasi yaitu karyawan yang disiplin. Menurut Sutrisno (2022:89) disiplin kerja yaitu sebagai perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada. Disiplin kerja merupakan bentuk dari penelitian yang berusaha memperbaiki dan membangun pengetahuan, perilaku dan sikap karyawan yang akan dinilai secara menyeluruh agar dapat meningkatkan prestasi dalam bekerja. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2019:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.

### *Burnout* Kerja

Melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan pegawai dituntut untuk mengerjakan secara serius dan jika perlu dijadikan prioritas hal tersebut bisa menimbulkan *burnout* terhadap pekerjaannya. Dalam dunia kerja, *burnout* merupakan istilah yang digunakan berkaitan dengan stres kerja. Menurut Maharani dan Triyoga (2018) membuktikan *burnout* merupakan gejala kelelahan emosional yang disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan, yang sering dialami individu yang bekerja pada situasi di mana ia harus melayani kebutuhan orang banyak. *Burnout* ialah suatu situasi di mana karyawan menderita kelelahan kronis, kebosanan, depresi, dan menarik diri dari pekerjaan. Sedangkan Menurut Maslach (2018) *burnout* adalah perasaan yang lebih dari sedih atau

memiliki hari yang buruk. Ini adalah situasi yang terjadi secara menahun yang berhubungan dengan sebuah pekerjaan, dan bisa menyebabkan situasi yang sangat krisis di dalam hidup.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan begitu pun sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat dan aman. Menurut Sutrisno (2018: 118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2018) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

### **Kinerja Karyawan**

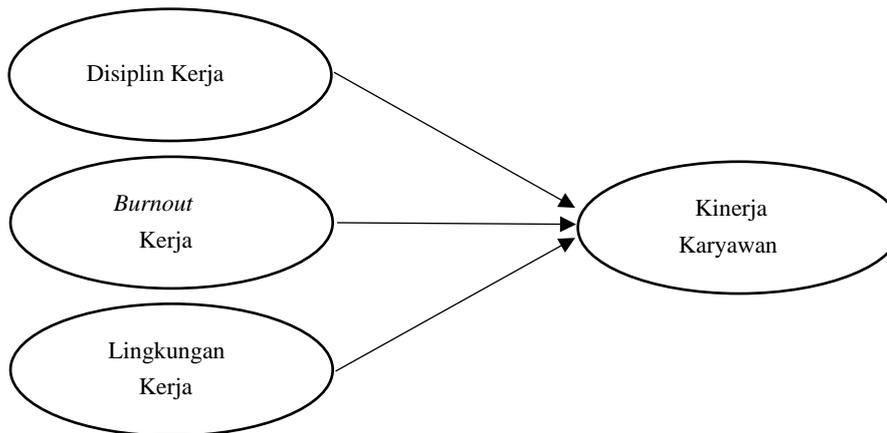
Menurut Mangkunegara (2018) Kinerja karyawan yaitu suatu tampilan keadaan secara keseluruhan atas perusahaan selama periode waktu yang telah ditentukan, oleh karena itu perusahaan harus mempunyai strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan, harus ada perencanaan yang baik agar proses peningkatan kinerja karyawan berlangsung secara efektif dan efisien. Jika kinerja karyawan sesuai dengan sistem yang ada di perusahaan maka tujuan perusahaan akan tercapai, tetapi jika kinerja karyawan buruk maka akan menghambat proses yang ada dalam sistem perusahaan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada suatu periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut dalam memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

### **Penelitian Terdahulu**

Pertama, hasil penelitian Moningkey & Dotulong (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya hasil peneliti dari Jufrizen & Hadi (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kedua, hasil penelitian Aghniya (2022) menunjukkan bahwa *burnout* kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya hasil penelitian Handayani & Ekhsan (2022) menunjukkan bahwa *burnout* kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, hasil penelitian Irwan & Irfan (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya hasil penelitian Pradipta (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Rerangka Konseptual**

Rerangka Konseptual yang diuraikan dalam penelitian ini terkait dengan tujuan teoritis dan dapat dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

### Pengembangan Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik maka akan mempengaruhi kinerja dari karyawan. Tingkat kedisiplinan yang tinggi akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang ditentukan dan akan meminimalkan keterlambatan pengumpulan tugas. Keterkaitan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dikemukakan oleh Sutrisno (2022) yaitu semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi hasil kinerja yang akan dicapai. Hal ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Moningkey dan Dotulong (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian dari Jufrizen & Hadi (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pada penelitian ini adalah:

**H<sub>1</sub>** : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh *Burnout* Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Maslach (2018) burnout merupakan suatu masalah yang dapat menyebabkan seseorang mencoba mencapai suatu tujuan yang tidak realistis dan pada akhirnya mereka kehabisan energi dan perasaan tentang dirinya dan orang-orang di sekitarnya. Akibatnya dapat muncul dalam bentuk berkurangnya *burnout* kerja, memburuknya kinerja, dan produktivitas yang rendah. Karyawan atau pegawai yang merasa jenuh terhadap suatu pekerjaan yang rutin dan sederhana akan berakibat karyawan tersebut melakukan kesalahan, lamban dalam bekerja, dan cenderung bercakap cakap dalam bekerja. Hal ini di dukung Oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aghniya (2022) yang menyatakan bahwa burnout kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian dari Handayani & Ekhsan (2022) menunjukkan bahwa *burnout* kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pada penelitian ini adalah:

**H<sub>2</sub>** : *Burnout* kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja *burnout* karyawan.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2022) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yakni segala sesuatu yang berada di sekeliling karyawan yang bisa mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas yang diserahkan kepadanya, seperti penerangan lampu yang memuaskan, serta dengan

adanya *air conditioner* (AC). Penelitian Irwan dan Irfan (2021) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian dari Pradipta (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pada penelitian ini adalah:

**H<sub>3</sub>** : Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Metode Penelitian Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini yakni memakai metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:214), penelitian kuantitatif ialah penelitian yang memprioritaskan pada pengujian, teori-teori melalui pengukuran variabel, penelitian dengan angka serta melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Metode kuantitatif berdasarkan pada dasar positivisme sebab telah memenuhi secara konkret, obyektif, terukur, rasional serta sistematis Sugiyono (2018:7). Hubungan kausalitas dalam penelitian ini ialah pengaruh disiplin kerja, *burnout* kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan rumah potong hewan surya Surabaya. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek maupun Subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti guna untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini yakni seluruh karyawan rumah potong hewan surya Surabaya yang berjumlah 80 Orang.

### Teknik Pengambilan Sampel Penentuan Jumlah Sampel

Agar sampel yang diambil representatif maka dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dimana:

$$n = \frac{N}{1+Ne}$$

$$n = \frac{80}{1+(80 \times 0,05^2)} : 67 \text{ Responden}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel N

N = Ukuran Populasi

e = Kelonggaran ke tidak telitian atau derajat toleransi : e = 0.1

Penentuan besarnya sampel dalam penelitian menggunakan rumus slovin (Sugiyono, 2018). Rumus slovin adalah salah satu teori penarikan sampel yang paling populer untuk penelitian kuantitatif. sehingga jumlah sampel sebesar 67 responden pada karyawan rumah potong hewan surya Surabaya.

Ada beberapa teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel. Teknik yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling*. Teknik *simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel secara acak pada populasi. Sejalan dengan itu, Sugiyono (2018:121), menjelaskan bahwa pengambilan sampel populasi dilakukan secara acak tanpa memperhitungkan kelas populasi. Dengan menggunakan teknik *simple random sampling*, dapat memberikan jawaban yang lebih akurat serta dapat dengan mudah diteliti pada populasi yang lingkupnya kecil dan data yang diperoleh dapat mengurangi data yang bias atau data yang tidak tepat. Alasan menggunakan

teknik *simple random sampling* atau data diambil secara acak dan cara pengacakan menggunakan komputerisasi atau aplikasi Excel yang sudah disediakan tools untuk membuat data teracak secara random. Dikarenakan keterbatasan dalam hal finansial atau waktu dalam melakukan penelitian, maka cara ini mempermudah untuk mendapatkan kerangka pengambilan data secara acak tersebut.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan tabel pertanyaan yang disusun secara terstruktur terkait dengan masalah penulisan. Distribusi kuesioner diharapkan dapat menerima informasi yang relevan dalam tingkat validasi yang sangat tinggi. Dengan kata lain, kuesioner untuk survei ini ditutup karena tanggapan terhadap responden dibatasi oleh pemberian jawaban yang diberikan. Mengukur hasil kuesioner, disebut juga dengan skala likert atau disebut dengan skala penelitian. Skala likert memiliki lima tingkat pengaturan jawaban: (1) Sangat Setuju (SS) = 5, (2) Setuju (S) = 4, (3) Cukup Setuju (CS) = 3, (4) Tidak Setuju (TS) = 2, (5) Sangat Tidak Setuju (STS) = 1.

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel Variabel Penelitian**

Pada penelitian ini, variabel bebas yang digunakan adalah disiplin kerja, *burnout* kerja, dan lingkungan kerja. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

### **Definisi Operasional Variabel Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan proses untuk melatih dan mendidik perilaku seseorang di rumah potong hewan surya Surabaya sesuai dengan tata tertib atau aturan yang berlaku yang muncul dari kesadaran dirinya. Disiplin kerja merupakan faktor paling penting bagi semua individu. Disiplin kerja merupakan faktor paling penting bagi semua individu. Menurut Sutrisno (2018) terdapat beberapa indikator disiplin kerja yaitu: (1) Ketaatan terhadap aturan waktu di rumah potong hewan surya Surabaya, (2) Ketaatan terhadap aturan Perusahaan di rumah potong hewan surya Surabaya, (3) Ketaatan terhadap aturan perilaku dalam bekerja rumah potong hewan surya Surabaya, (4) Ketaatan terhadap peraturan lainnya di rumah potong hewan surya Surabaya, (5) Ketaatan terhadap tanggung jawab pada tugas di rumah potong hewan surya Surabaya.

### **Burnout Kerja**

*Burnout* kerja merupakan gejala kelelahan emosional karyawan yang disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan yang ada pada rumah potong hewan surya. Menurut Maslach (2018) terdapat beberapa indikator *burnout* kerja yaitu: (1) *Depersonalisasi* atau depersonalisasi di rumah potong hewan surya Surabaya. Karyawan merasa depresi dengan berbagai tuntutan sehingga mereka akan mengabaikan tugas-tugas yang diberikannya kepadanya, (2) *Emotional exhaustion* atau kelelahan emosional di rumah potong hewan surya Surabaya. Karyawan merasa emosi mereka terkuras dan habis. Mereka kekurangan energi untuk menghadapi hari lain. Sumber daya emosional mereka habis, dan tidak ada sumber pengisian, (3) *Reduced personal accomplishment* atau penurunan prestasi di rumah potong hewan surya Surabaya. Karyawan merasa tidak yakin dengan kemampuannya dalam berhubungan dengan orang lain sehingga hal ini akan mengakibatkan mereka membebankan diri dengan sebuah keputusan kegagalan.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja rumah potong hewan surya Surabaya yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja akan berdampak positif bilamana situasi kondusif itu tercipta dan menimbulkan rasa aman nyaman karyawan di sekitar dan akan mempengaruhi dirinya bekerja secara optimal dalam menjalankan tugas kinerjanya. Menurut Sutrisno (2018:118) terdapat beberapa indikator lingkungan kerja yaitu: (1) Kebersihan di rumah potong hewan surya Surabaya, (2) Kenyamanan di rumah potong hewan surya Surabaya. (3) Pekerjaan aman di rumah potong hewan surya Surabaya. (4) Hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut rukun dan harmonis di rumah potong hewan surya Surabaya, (5) Perlakuan baik antar sesama rekan kerja di rumah potong hewan surya Surabaya.

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sekelompok maupun seseorang karyawan rumah potong hewan surya Surabaya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing yang diberikan dalam upaya mencapai tujuan organisasi, tidak bertentangan dengan moral, dan tidak melanggar hukum atau aturan yang berlaku. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kinerja atau pekerjaan yang dilakukan karyawan di rumah potong hewan surya Surabaya. Menurut Kasmir (2018:208) terdapat beberapa indikator kinerja karyawan yaitu: (1) Kualitas (*quality*) kerja karyawan di rumah potong hewan surya Surabaya, (2) Kuantitas (*quantity*) kerja karyawan di rumah potong hewan surya Surabaya, (3) Ketepatan waktu dalam bekerja karyawan di rumah potong hewan surya Surabaya, (4) Efektivitas dalam bekerja karyawan di rumah potong hewan surya Surabaya, (5) Pengawasan terhadap pekerjaan karyawan di rumah potong hewan surya Surabaya, (6) Komitmen terhadap pekerjaan karyawan di rumah potong hewan surya Surabaya.

### Teknik Analisis Data Uji Validitas

Uji validitas dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-k$ . Dalam hal tersebut  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel, uji validitas ini koefisien yang nilai dari signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) akan memperlihatkan bahwa, pertanyaan sudah valid. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan atau indikator tersebut dianggap valid (Ghozali 2011:53).

### Uji Reabilitas

Ghozali (2018) uji reliabilitas ini digunakan untuk mengukur kuesioner dan akan dikatakan reliabel jika jawaban atas pertanyaan - pertanyaan tersebut konsisten dan stabil. Uji reliabilitas dalam penelitian tersebut dilakukan dengan menggunakan pengukuran bahwa variabel tersebut akan dianggap reliabel jika nilai *cronbach's alpha*  $> 0,70$  dengan mengukur korelasi dengan tanggapan yang hasilnya dibandingkan.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Karena penelitian ini memiliki lebih dari satu variabel independen, maka digunakanlah analisis regresi linear berganda. Berikut ini adalah persamaan dari analisis multilinier

$$KK = \alpha + \beta_1DK + \beta_2BK + \beta_3LK + e$$

Keterangan :

A	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien Regresi
KK	= Kinerja Karyawan
DK	= Disiplin Kerja
BK	= <i>Burnout</i> Kerja
LK	= Lingkungan Kerja
e	= <i>Standar error</i>

### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas mempunyai tujuan untuk melihat apakah distribusi normal pada variabel atau residual dari model regresi dalam penelitian tersebut, maka untuk menguji normalitas menggunakan plot probabilitas normal. Jika data menyebar di sekitar sumbu diagonal (titik) dan mengikuti arah diagonal, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) perlu menggunakan adanya uji multikolinearitas untuk dapat membuktikan apakah kita dapat menemukan model regresi dengan menggunakan korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak memperlihatkan korelasi antar variabel bebas. Untuk menentukan ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi, dapat memperoleh dari beberapa faktor - faktor toleransi dan Varians (VIF) sebagai dasar dari keputusan selanjutnya. Jika nilai *tolerance*  $\geq 0,10$  dan nilai VIF  $\leq 10,0$  maka tidak terjadi masalah multikolinearitas. Jika nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  dan nilai VIF  $\geq 10,0$  maka terjadi masalah multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018), uji heteroskedastisitas tidak sejenis dalam menguji apakah terdapat ke tidak samaan varians data residual dari satu pengamatan lainnya. Homoskedastitas (jika berbeda) maka menggambarkan varians yang tidak sejenis. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak akan sejenis. Dispresi tidak sejenis terjadi bila terdapat pola tertentu, seperti titik - titik yang akan berbentuk pola tertentu (bergelombang, diperbesar, mengecil). Jika terdapat pola yang jelas dan titik - titik pada sumbu Y terdistribusi di atas dan di bawah 0, maka tidak akan terdapat adanya varians yang tidak sejenis.

### Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F dapat digunakan untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan yaitu dengan memakai uji kelayakan model pada taraf 5%. Penelitian ini menggunakan statistik F dengan kriteria sebagai berikut: Jika nilai F signifikan  $< 0,05$  berarti menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian. Jika nilai F signifikan  $> 0,05$  berarti menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan pada penelitian.

### Uji Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2018) uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur dengan sejauh mana suatu model dapat menjelaskan kemampuan variasi dependen. Koefisien determinasi

mempunyai nilai 0 dan 1. Nilai yang mendekati 1 untuk R<sup>2</sup> dapat dijelaskan bahwa variabel bebas menyediakan hampir semua informasi yang dapat dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terkait. Sebaliknya jika R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam variasi variabel sangat terbatas. Uji koefisien dalam sebuah penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja, *burnout* kerja, dan lingkungan kerja menjelaskan fluktuasi perubahan kinerja karyawan. Selebihnya merupakan variabel bebas tidak termasuk yang dalam model penelitian.

### Uji t

Menurut Ghazali (2018) uji t secara individual menunjukkan pengaruh pada variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis tersebut menggunakan perangkat lunak SPSS. Pengujian ini dijalankan dengan nilai signifikan level 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Alasan dalam keputusan uji t sebagai berikut: Jika nilai signifikannya > 0,05 maka tidak akan ada pengaruh secara sebagian antara variabel disiplin kerja, *burnout* kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jika nilai signifikannya < 0,05 maka akan ada pengaruh secara sebagian antara variabel disiplin kerja, disiplin kerja, *burnout* kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## ANALISIS DATA PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Data

#### Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau suatu kuesioner. Uji Validitas dapat dipergunakan dengan cara membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk degree of freedom (df) = n-k. Dalam hal tersebut n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel, uji validitas ini koefisien yang nilai dari signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pertanyaan sudah valid. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pertanyaan atau indikator tersebut dianggap valid (Ghozali 2011:53).

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	DK1	0,633	0,2369	Valid
	DK2	0,687	0,2369	Valid
	DK3	0,679	0,2369	Valid
	DK4	0,676	0,2369	Valid
	DK5	0,603	0,2369	Valid
<i>Burnout</i> Kerja	BK1	0,861	0,2369	Valid
	BK2	0,838	0,2369	Valid
	BK3	0,789	0,2369	Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0,770	0,2369	Valid
	LK2	0,802	0,2369	Valid
	LK3	0,680	0,2369	Valid

Kinerja Karyawan	LK4	0,733	0,2369	Valid
	LK5	0,747	0,2369	Valid
	KK1	0,823	0,2369	Valid
	KK2	0,881	0,2369	Valid
	KK3	0,561	0,2369	Valid
	KK4	0,814	0,2369	Valid
	KK5	0,819	0,2369	Valid
	KK6	0,903	0,2369	Valid

Sumber: Data primer tahun 2023

Pada Tabel dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan variabel yang terdiri dari disiplin kerja, *burnout* kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang berjumlah 19 item, memiliki  $r$  hitung  $r$  tabel dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Jadi seluruh item tersebut valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner tetapi di katakan reliabel jika jawaban dari pertanyaan - pertanyaan tersebut konsisten dan stabil. Sehingga Uji Reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan menggunakan pengukuran atas dasar bahwa variabel tersebut akan dianggap jika nilai *cronbachs alpha*  $>0,70$  dengan mengukur korelasi antara tanggapan yang hasilnya dibandingkan (Ghozali 2016:47).

Tabel 2  
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Chronbach Alpha	keterangan
1	Disiplin Kerja (DK)	0,666	Reliable
2	<i>Burnout</i> Kerja (BK)	0,774	Reliable
3	Lingkungan Kerja (LK)	0,802	Reliable
4	Kinerja Karyawan (KK)	0,878	Reliable

Sumber : Data Primer tahun 2023

Pada Tabel dapat diketahui bahwa nilai rata-rata setiap 4 item di atas *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) pada penelitian ini yakni 0,812. Hal ini berarti item-item pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $> 0,70$ . Hal ini membuktikan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban yang sebelumnya.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan regresi linier berganda yang dilakukan antara variabel Disiplin Kerja, *Burnout* Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan dengan menggunakan SPSS dalam proses perhitungannya dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	17.101	2.431	0	7.034	.000
Disiplin Kerja	.273	.082	.281	3.319	.002
Burnout Kerja	-.666	.161	-.356	-4.125	.000
Lingkungan Kerja	.287	.058	.371	4.935	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

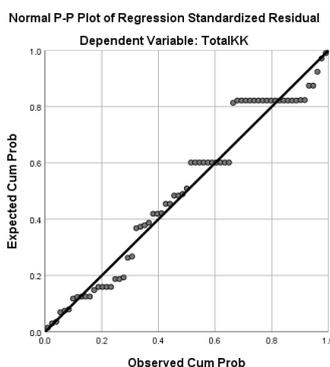
Sumber: Data primer tahun 2023

$$KK = 17.101 + 0,273 DK + (-0,666) BK + 0,287 LK + e$$

Hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut: (1) Nilai konstanta (a) yakni sebesar 17.101 yang artinya jika variabel disiplin kerja (DK), *burnout* kerja (BK), lingkungan kerja (LK) tetap atau sama dengan nol, maka besarnya nilai kinerja karyawan (KK) yakni 17.101. (2) Besarnya nilai koefisien regresi disiplin kerja yakni sebesar 0,273 yang menyatakan hubungan positif (searah) antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan. (3) Besarnya nilai koefisien regresi *burnout* kerja sebesar -0,666 yang menyatakan hubungan negatif (searah) antara *burnout* kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin rendah *burnout* kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan. (4) Besarnya nilai koefisien regresi lingkungan kerja menyatakan yakni sebesar 0,287 yang hubungan positif (searah) antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan.

**Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas**

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual distribusi normal atau tidak yaitu dengan Grafik dan Analisis Statistik, dengan hasil sebagai berikut:



Sumber : Data Primer diolah 2023

**Gambar 2**  
**Grafik Uji Normalitas**

Menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One - Sample Kolmogorov-Smirnov**

	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	,074

Sumber: Data primer tahun 2023

Hasil dari *Kolmogorov - Smirnov Test* menjelaskan bahwa besarnya nilai asymp sig sebesar 0,074 yang berarti lebih besar  $\geq 0,05$ . Hal ini juga sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas, penelitian ini menggunakan teknik *variance inflation factor* (VIF) dan nilai *tolerance*.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Collinearity Statistic	VIF	Keterangan
	Tolerance		
Disiplin Kerja	0,238	4.202	Non Multikolinearitas
<i>Burnout</i> Kerja	0.229	4.366	Non Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0.301	3.323	Non Multikolinearitas

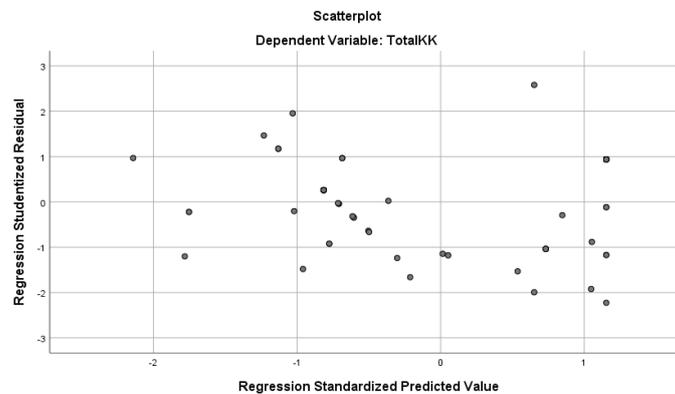
Sumber: Data primer tahun 2023

Berdasarkan pada Tabel 6 dapat dilihat bahwa, nilai *tolerance* lebih dari 0,10 selain itu *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih rendah 10,0 untuk masing - masing variabel, maka hal ini dapat diartikan bahwa dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antara variabel independen atau bebas multikolinieritas, sehingga seluruh variabel independen tersebut digunakan dalam penelitian.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat tidak samaan varians dan residual dari satu pengamatan lainnya. Uji yang dapat digunakan untuk mengetahui heteroskedastisitas yakni melalui scatterplot. Apabila titik-titik menyebar di dalam angka 0 dan sumbu Y dan tidak terdapat pola yang jelas maka model regresi ini dikatakan tidak bergejala heteroskedastisitas, Begitupun sebaliknya apabila titik-titik membentuk pola yang

teratur dan terdapat pola yang jelas maka dapat dikatakan bahwa model regresi ini terdapat gejala heteroskedastisitas.



Sumber: Data primer tahun 2023

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 3 dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Hal tersebut menunjukkan bahwa hasil estimasi regresi linear berganda layak untuk interpretasi dan analisa lebih lanjut.

**Uji Kelayakan Model Uji F**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ketiga variabel dari Disiplin Kerja, Disiplin Kerja, *Burnout* Kerja, dan Lingkungan Kerja, berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6 Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	489.218	3	153.073	174.953	.000 <sup>b</sup>
	Residual	58.722	63	.932		

Sumber: Data primer tahun 2023

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa, nilai F hitung sebesar 174.953 dengan tingkat signifikansi 0,000 atau di bawah 0,05 yang artinya layak untuk digunakan penelitian. Hasil ini disimpulkan bahwa, variabel yang terdiri dari Disiplin Kerja, *Burnout* Kerja, dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Uji Koefisien Determinasi Berganda (Uji R<sup>2</sup>)**

Uji Koefisien Determinasi dilakukan agar dapat mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil dari pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 8, sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.945 <sup>a</sup>	.893	.888	.965

a. Dependen Variabel : Kinerja Karyawan

b. Predictors : (Constant), DK, BK, LK

Sumber: Data primer tahun 2023

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,945. Hal ini dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja, *burnout* kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena nilai R yaitu  $0,945 > 0,50$ . Nilai R *square* sebesar 0,893 atau 89,3% variabel kinerja karyawan yang mampu dijelaskan melalui variabel disiplin kerja, *burnout* kerja, dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 10,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t secara individual menunjukkan pengaruh pada variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis ini menggunakan perangkat lunak SPSS. Dari pengujian ini dijalankan dengan nilai signifikan level 0,05 ( $\alpha=5\%$ ).

**Tabel 8**  
**Hasil Uji t**

Model	T	Sig	Keterangan
DK	3.319	.002	Signifikan
BK	-4.125	.000	Signifikan
LK	4.935	.000	Signifikan

Sumber: Data primer tahun 2023

Berdasarkan Tabel 8 hasil uji t dapat diuraikan sebagai berikut: (1) Pengaruh disiplin kerja (DK) terhadap kinerja karyawan (KK) variabel disiplin kerja memiliki nilai t sebesar 3.319 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ . Maka hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Pengaruh *burnout* kerja (BK) terhadap Kinerja Karyawan (KK) variabel *burnout* kerja memiliki nilai t sebesar -4.125 dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka hal ini menunjukkan bahwa *burnout* kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Pengaruh lingkungan kerja (LK) terhadap kinerja karyawan (KK) variabel lingkungan kerja memiliki nilai t sebesar 4.935 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan pada karyawan rumah potong hewan surya Surabaya yang mempunyai disiplin kerja yang baik dengan tanggung jawab pekerjaan serta bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku yang telah ditetapkan

perusahaan. Sehingga mereka mampu mencapai kinerja yang baik dan maksimal. Kinerja karyawan dapat meningkat apabila karyawan mempunyai kedisiplinan yang tinggi seperti karyawan mematuhi aturan-aturan yang berlaku, memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya, dan memiliki tingkat kehadiran yang tinggi (Sutrisno 2018). Dengan adanya disiplin kerja karyawan yang tinggi, maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Moningkey dan Dotulong (2022) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh *Burnout* Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan *burnout* kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin rendah *burnout* yang ada pada karyawan rumah potong hewan surya Surabaya, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan pada karyawan rumah potong hewan surya Surabaya yang selalu melakukan *jobdesk* masing-masing, sehingga bisa saja mengalami kelelahan dan kejenuhan yang membuat emosi mereka terkuras. Akibat dari kejenuhan kerja itu sendiri dapat muncul dalam bentuk memburuknya kinerja, kedisiplinan bekerja menurun, dan produktivitas menjadi rendah. Kejenuhan kerja (*burnout*) merupakan suatu masalah yang dapat menyebabkan seseorang mencoba mencapai suatu tujuan yang tidak realistis dan pada akhirnya mereka kehabisan energi dan perasaan tentang dirinya dan orang-orang disekitarnya (Maslach (2018). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aghniya (2022) yang mengemukakan bahwa *burnout* kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu dapat ditunjukkan oleh karyawan rumah potong hewan surya Surabaya yang selalu memperhatikan serta memperbaiki lingkungan kerja secara fisik maupun non fisik. Secara fisik yang berhubungan secara langsung dengan karyawan seperti ukuran ruang kerja, meja, kursi, komputer dan sebagainya. Sedangkan secara non fisik adalah dengan memperbaiki semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja yang terjadi di lingkungan kerja seperti hubungan sesama rekan kerja, hubungan bawahan dengan atasan maupun sebaliknya. Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai (Sedermayanti 2018). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Irawan dan Irfan (2021) mengemukakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan serta pengujian yang telah teruraikan mengenai Pengaruh disiplin kerja, *burnout* kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan rumah potong hewan surya Surabaya maka dapat disimpulkan yakni: (1) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan rumah potong hewan surya Surabaya. Disiplin kerja dapat digunakan sebagai faktor penentu kinerja karyawan, di mana semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi juga tingkat kinerjanya. (2) *Burnout* kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan rumah potong hewan surya Surabaya. *Burnout* kerja dapat digunakan sebagai salah satu perhatian pimpinan bahwa kelelahan karyawan akan menjadi faktor terhadap kinerja karyawan. Semakin lelah karyawan tersebut maka kinerja tersebut akan menjadi tidak baik untuk kedepannya, bila karyawan merasa fit dan tidak ada tekanan maka kinerja karyawan tersebut menjadi baik. (3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan rumah potong hewan surya Surabaya. Lingkungan kerja dapat digunakan sebagai faktor penentu kinerja karyawan, dimana lingkungan akan semakin kondusif di maka akan menjadi efek baik bagi kinerja karyawan.

### Keterbatasan

Pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini masih ada beberapa keterbatasan yaitu: a) Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel independen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Rumah Potong Hewan Surya Surabaya yaitu disiplin kerja, *burnout* kerja, dan lingkungan kerja dan b) Penelitian ini hanya mengambil sampel 67 responden, sedangkan dalam perusahaan memiliki banyak divisi lain yang dapat dijadikan sebagai objek penelitian.

### Saran

Bagi penelitian selanjutnya: (1) Peneliti selanjutnya dapat menggunakan kuesioner dengan variabel penilaian disiplin kerja, *burnout* kerja, dan lingkungan kerja namun pada variabel kinerja karyawan lebih baik digunakan kuesioner yang dapat dinilai atasan dari karyawan tersebut. (2) Penelitian selanjutnya dalam pemilihan objek penelitian dapat berupa perusahaan yang bergerak pada bidang usaha berbeda, atau perusahaan dengan jumlah sumber daya manusianya lebih banyak.

Bagi pihak rumah potong hewan surya Surabaya: (1) Perusahaan disarankan untuk memberikan suatu pengembangan kompetensi agar karyawan dapat selalu meningkatkan kinerjanya dengan berdasarkan pengalaman yang dimiliki serta pihak perusahaan dapat memberikan motivasi dan dukungan guna menciptakan semangat kerja karyawan yang nantinya akan dapat meningkatnya kinerja karyawan. (2) Perusahaan disarankan untuk dapat memelihara rasa saling menghargai dan menghindarkan dari perbuatan yang dapat menurunkan kinerja karyawan serta perusahaan dapat selalu menerima karyawan dengan segala kekurangan dan kelebihan guna dapat menjaga agar karyawan dapat berkontribusi dalam perusahaan. (3) Perusahaan disarankan untuk dapat selalu menjaga temperatur udara di dalam suatu ruangan kerja serta kerapian dari sarana maupun prasarana yang terdapat pada perusahaan dapat membuat karyawan tersebut nyaman dalam bekerja yang akan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

### DAFTAR PUSTAKA

- Aghniya, T. N. 2022. Pengaruh Stres Kerja dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Satelit Indonesia. *SEIKO: Journal of Management dan Business*. Abstrak. 4(3): 132-140.
- Ghozali, I. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*. Edisi 8. Cetakan ke VIII. Semarang.
- Handayani, H., dan M. Ekhsan. 2022. The Role of Job Satisfaction as a Mediation on the Effect of Organizational Commitment on Employee Performance. 527-533
- Irwan, A., dan A. Irfan. 2021. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Effect of the work environment on employee performance. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 18(2): 218-222.
- Jufrizen, dan F. P. Hadi. 2021. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

- Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen* 7(1): 35–54.
- Kasmir. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). *Raja Grafindo Persada*. Jakarta.
- Lina, D. 2018. Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis* (14): 77–97.
- Maslach, C., dan M. P. Leiter. 2018. Teacher burnout: A research agenda. In R. Vandenberghe & A. M. Huberman (Eds), *Understanding and preventing*
- Moningkey, P. L., dan L. O. H. Dotulong 2022. the Effect of Work Discipline dan Work Motivation on the Performance of Bptd Employees for Region Xxii, North Sulawesi Province. *Jurnal EMBA*, 10(1): 926–934.
- Pradipta, R. N. dan Suhermin. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Suhermin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* (9): 1–18.
- Rivai V., dan J. Sagala. 2019. Perilaku Organisasi, PT Indeks. *Kelompok Gramedia*. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2018. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. *Mdanar Maju*. Jakarta.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Administrasi. *CV Alfabeta*. Bandung.
- Sutrisno, E. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. *Prenadamedia Group*. Jakarta.
- Sutrisno, N. R. Estiana, dan D. Purnomo. 2022. Kompetensi Profesional dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Dosen Selama Pandemi Covid-19. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)* 8(1): 8-17.
- Tampubolon, S. 2018. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing. *Erlangga*. Jakarta.
- Triyoga, A., dan P. A. Maharani. 2018. Job Burnout (Burnout) with Performance by Nurses in Nursing Care Provision. *Jurnal Penelitian STIKES Kediri* 5(2): 167-178.