

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, *BURNOUT*, BUDAYA ORGANISASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PERUM PERHUTANI DIVISI REGIONAL JAWA TIMUR

Rizka Putri Aprilriani  
rizkaaprilriani@gmail.com  
Rismawati

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA (STIESIA) SURABAYA

### ABSTRACT

*This research aimed to find out the work environment, burnout, organizational culture, and work discipline on the work performance of employees at Perum Perhutani, East Java Regional Division. Moreover, the research was quantitative. The data collection technique used a non-probability sampling. In line with that, there were 80 employees at Perum Perhutani, East Java Regional Division as the sample. Furthermore, the instrument in the data collection technique was a questionnaire. The questionnaires were distributed to the respondents. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Services Solution). In addition, the result showed that work environment had a significant effect on the employees' performance at Perum Perhutani, East Java Regional Division. Likewise, burnout had a significant effect on the employees' performance at Perum Perhutani, East Java Regional Division. Similarly, both organizational culture and work discipline had a significant effect on the employees' performance at Perum Perhutani, East Java Regional Division.*

**Keywords:** *Work Environment, Burnout, Organizational Culture, Work Discipline, Employees' Performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, *burnout*, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *non probability* sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarluaskan kepada karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur dengan responden yang berjumlah 80 karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS (*Statistic Product Services & Solution*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, *burnout*, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja, Burnout, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun Perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun Perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Al Fadjar, 2018:57).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama Perusahaan, karyawan, dan Masyarakat. Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia-bukan mesin-dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis (Al Fadjar, 2018:59). Untuk menjalankan kegiatan organisasi Perusahaan perlu

dipikirkan keberhasilan yang akan dicapai perusahaan saat ini dan di masa yang akan datang, sehingga perusahaan dapat berkembang sesuai dengan tujuan jangka panjang perusahaan.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat memberikan dampak positif maupun negatif bagi Perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017:25) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Pada faktor lingkungan kerja terdapat *research gap* dari penelitian sebelumnya. Seperti penelitian Sihalohe dan Siregar (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sebaliknya Rizal (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

*Burnout* tidak terhindarkan ketika seseorang bekerja dalam lingkungan yang dinamis dan tidak dapat terkontrol sepenuhnya. Terlalu banyak pekerjaan atau sering frustrasi di tempat kerja dapat menyebabkan sindrom kelelahan fisik dan emosional. *Burnout* merupakan kondisi emosional dimana seseorang merasakan kelelahan dan kejenuhan secara fisik akibat dari tuntutan tugas yang meningkat (Pines dalam Christina, 2020).

Pada faktor *burnout* terdapat *research gap* dari penelitian sebelumnya. Seperti penelitian Fauzi dan Rachmawati (2021) menyatakan bahwa *burnout* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebaliknya Maulidah (2022) menyatakan bahwa *burnout* mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berkaitan erat dengan peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Semakin baik budaya organisasi, maka karyawan akan semakin terpacu untuk maju bersama dengan organisasi lainnya. Budaya suatu Perusahaan memiliki filosofi, perilaku pola pikir, dan kepribadian tersendiri. Budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku, sikap, dan efektivitas karyawan dalam suatu organisasi. Karena budaya organisasi yang baik akan membentuk karakter karyawan menjadi lebih baik. Budaya organisasi merupakan nilai atau norma perilaku yang dipahami dan diterima bersama oleh anggota organisasi sebagai aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi (Chaerudin, 2019:193).

Pada faktor budaya organisasi terdapat *research gap* dari penelitian sebelumnya. Seperti penelitian Arianty (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sebaliknya Ferdian (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja adalah sebagai perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan peraturan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2019:89).

Pada faktor disiplin kerja terdapat *research gap* dari penelitian sebelumnya. Seperti penelitian Bachtiar (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sebaliknya Muna (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh tidak signifikansi terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian, penjelesan, dan *research gap* di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, *burnout*, budaya organisasi, disiplin kerja berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur. Maka dari itu, judul dari penelitian ini adalah "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, *BURNOUT*, BUDAYA ORGANISASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PERUM PERHUTANI DIVISI REGIONAL JAWA TIMUR".

Kajian empiris yang dihasilkan memunculkan hasil yang kontroversi, sehingga dapat dirumuskan masalah, yaitu: (1) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan pada pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur?, (2) Apakah *Burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur?, (3) Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur?, (4) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur?. Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Burnout* terhadap kinerja karyawan pada pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur. (4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai Perum Perhutani divisi Regional Jawa Timur.

## TINJAUAN TEORITIS

Pada bagian tinjauan teoritis, penulis akan memberikan penjelasan dari masing-masing variabel penelitian. Dalam penelitian ini, terdapat beberapa variabel yang akan dibahas, yaitu lingkungan kerja, *burnout*, budaya organisasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan interaksi langsung dalam pekerjaan dengan orang-orang yang kedudukannya lebih tinggi, jabatan yang sama, atau kedudukannya yang lebih rendah (Effendy dan Fitria, 2019:50). Menurut Budiasa (2021:39) lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja pada saat mereka bekerja, baik langsung maupun tidak langsung, dan dapat mempengaruhi mereka serta pekerjaan mereka selama bekerja. Sedangkan menurut Sukanto dan Indryo 2018:151) lingkungan kerja adalah mencakup segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pekerjaannya, termasuk pengaturan pencahayaan, pengendalian kebisingan tempat kerja, dan pengaturan keselamatan kerja.

*Burnout* adalah sindrom psikologis yang terdiri dari tiga dimensi yaitu Emotional Exhausting atau kelelahan emosional, Depersonalization atau depersonalisasi, dan Low Personal Accomplishment atau rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri (Maslach dan Leiter, 2016). *Burnout* adalah suatu keadaan menurunnya produktivitas seseorang di tempat kerja karena stress kerja yang terus-menerus (Maslach, dalam Lumongga, 2016:58). *Burnout* biasanya dialami sebagai kelelahan fisik, mental, dan emosional jangka panjang, karena ditentukan secara psikobiologis (stress biologis tercermin dari penampilan, misalnya merasa pusing, sulit konsentrasi, dan mudah sakit).

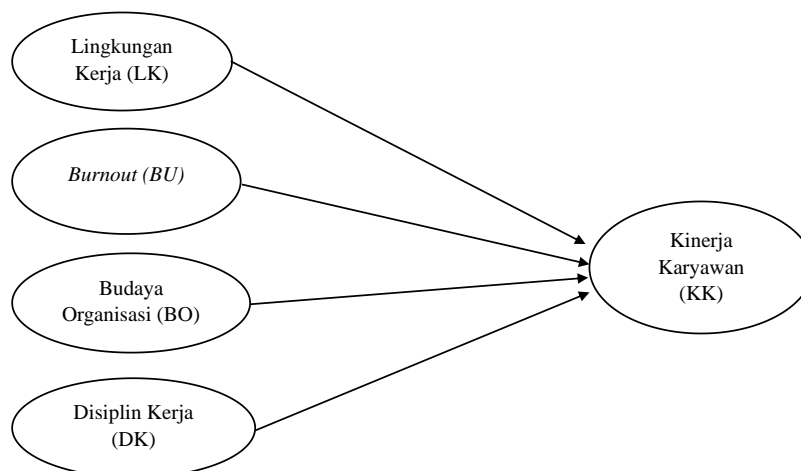
Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi (Hari, 2019:4). Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Edy, 2019:1-2). Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi (Saiful, 2018:34).

Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu Perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan Perusahaan atau organisasi (Agustini, 2019:89). Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku disekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi (Singodimedjo dalam Sutrisno, 2019:86).

Kinerja menurut (Chairunnisah *et al.*, 2021:2) adalah pegawai yang menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan berhasil secara kualitas dan kuantitas. Kinerja adalah keterampilan yang sulit dan sangat penting dari seorang supervisor (Enny, 2019:114). Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu Perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

## RERANGKA PEMIKIRAN

Rerangka pemikiran ini menunjukkan hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini. Rerangka konseptual merupakan suatu kerangka yang membuat gambaran konseptual agar teori dapat berhubungan dengan beberapa faktor lainnya yang diidentifikasi sebagai hal yang penting. Oleh karena itu, rerangka konseptual penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

## PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pada bagian Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian, dan pembahasan teori yang telah disajikan, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

### Pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Sihaloho dan Siregar (2020) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. . Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan menimbulkan semangat dalam bekerja, namun sebaliknya lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan menurunkan dalam bekerja. Selain itu, pada hasil penelitian Nabawi (2019) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh antara *burnout* terhadap kinerja karyawan

Fauzi dan Rachmawati (2021) mengatakan *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Burnout* adalah suatu kondisi di mana seseorang merasa sangat lelah secara fisik, mental, atau emosional. Ketika seseorang mengalami *burnout*, mereka cenderung kehilangan

minat dan motivasi dalam melakukan tugas dan aktivitas yang sebelumnya dianggap penting baginya. Selain itu, pada hasil penelitian Maulidah (2022) menyebut *burnout* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan**

Arianty (2014) menjelaskan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan suatu ciri khas yang ada pada suatu organisasi dan menjadi pedoman bagi suatu organisasi atau Perusahaan untuk membedakan dirinya dengan organisasi lain. Artinya, adalah norma dan nilai perilaku yang dipahami dan diterima oleh seluruh anggota organisasi dan juga menjadi dasar aturan perilaku dalam organisasi atau Perusahaan. Selain itu, pada hasil penelitian Ferdian (2020) menjelaskan budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Bachtiar (2018) menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, . Disiplin merupakan suatu keadaan yang menyebabkan atau mendorong pegawai berperilaku dan melakukan segala aktivitas sesuai aturan yang telah ditetapkan. Selain itu, pada hasil penelitian Muna (2022) bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek Penelitian)**

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Sugiyono (2020:16) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini mendiskusikan tentang pengaruh lingkungan kerja, *burnout*, budaya organisasi, disiplin kerja terhadap Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur. Sugiyono (2019:126) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Sugiyono (2020:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penelitian sampel ini menggunakan Teknik *non probability sampling*. Sugiyono (2019:131) *non probability sampling* merupakan Teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota suatu populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, karena dipilih berdasarkan kriteria waktu. Dalam penelitian ini dikarenakan jumlah karyawan yang cukup banyak maka peneliti menggunakan sampel jenuh. Sampel yang diambil oleh peneliti di kantor Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur sebanyak 80 responden yaitu dari berbagai divisi yang ada di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur.

### **Teknik Pengambilan Data**

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data melalui data primer yang didukung oleh data responden melalui kuesioner. Metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui memberi pertanyaan tertulis terhadap responden yang akan dijawabnya. Berikut jawaban dari setiap indikator yang menggunakan skala *likert* yang mempunyai tingkat gradasi dari tertinggi sampai terendah sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
2. Setuju (S) dengan skor 4
3. Netral (N) dengan skor 3
4. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

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

Sugiyono (2015) variabel penelitian adalah suatu ciri, sifat, atau nilai seseorang, benda, atau aktivitas yang mempunyai variasi tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya. Peneliti mengambil kesimpulan bahwa variabel- variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (x) dan variabel terikat (y). Nazir (2005:152) definisi operasional variabel adalah suatu variabel yang dapat didefinisikan secara operasional dengan memberikan maknanya, menguraikan tindakannya, atau menawarkan operasional yang diperlukan untuk mengukurnya. Pemahaman umum mengenai makna variabel yang dinilai untuk mengidentifikasi variabel penelitian yang digunakan dalam analisis data dapat dicapai melalui penggunaan definisi operasional variabel.

### **Variabel Independen**

Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui lingkungan fisik dan non fisik yang baik, dengan menciptakan suasana aman nyaman bagi karyawan, seperti menyediakan fasilitas dan peralatan keselamatan kerja, dan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam segala aktivitas, produktivitas tenaga kerja meningkat seiring dengan kesesuaian kondisi fisik dan non fisik (Sari *et al.*, 2020).

Dalam lingkungan kerja pada organisasi, setiap individu pasti menghadapi tantangan. Salah satu masalah yang utama dalam dunia kerja saat ini adalah *burnout*. *Burnout* seringkali mempengaruhi kinerja karyawan dan pada akhirnya merugikan Perusahaan. *Burnout* seringkali terjadi dalam dunia kerja akibat rutinitas dan tekanan kehidupan sehari-hari yang tinggi. "Banyak studi sepakat bahwa bidang usaha dan pekerjaan sedang mengalami perubahan yang sangat pesat, yang memiliki persaingan, tekanan, kebutuhan inovasi cepat dan tepat dan lain-lain. Hal ini lebih banyak menyebabkan lebih banyak tekanan pada pekerja yang diharapkan untuk bekerja melebihi kapasitas minimum. Inilah yang menyebabkan stress kerja, yang berdampak buruk pada psikologis dan fisik Sebagian besar karyawan secara individu, sehingga menyebabkan kinerja yang buruk dan ketidakmampuan untuk mengatasi tuntutan lingkungan kerja dan bisnis yang cepat berubah" menurut Soegoto dan Narimawati (2017).

Budaya organisasi merupakan tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Dinamika dalam budaya organisasi bukan berarti selalu berubah-ubah akan tetapi sesuatu yang dianggap penting dalam organisasi harus dipertahankan (Soedaryono, 2017). Budaya organisasi merupakan sistem makna atau nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi (Samsuddin, 2019). Sistem makna dan nilai ini mencari khas suatu organisasi dan

membedakannya dengan organisasi lain. Karyawan yang memahami karakteristik unik tersebut akan berperilaku sesuai dengan harapan budaya perusahaan.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Maka peraturan sangat diperlukan untuk menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika Sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada (Sinambela 2019:332). Sedangkan, Singodimedjo dan Sutrisno dalam Agustini (2019:90) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

### **Variabel Dependen**

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu Perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sutrisno (2018:123) mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan Kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

### **Uji Instrumen**

Sugiyono (2019:176) menjelaskan bahwa validitas adalah instrument yang dapat digunakan untuk mengukur antara data yang terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas dipergunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Ghozali (2016:52) suatu kuesioner dikatakan sah atau valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mencari validitas sebuah item, maka kita mengkorelasikan skor item dengan item-item tersebut. Nilai signifikan lebih kecil 5% (*level of significance*) untuk skor ini menunjukkan bahwa pernyataan tersebut valid.

Menurut Ghozali (2018:45) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrument yang dalam hal ini dapat dilakukan lebih dari satu kali, atau oleh responden yang sama menghasilkan data yang konsisten. Nilai reliabilitas dikatakan dengan koefisien *Cronbach Alpha* berdasarkan kriteria batas rendah yaitu 0,6. Apabila kriteria penguji terpenuhi maka kuesioner dapat dinyatakan *reliable*.

### **Teknik Analisis Data**

Sugiyono (2018:482) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Metode analisis data ini mengandalkan metode statistic dikarenakan data yang digunakan memiliki sifat kuantitatif.

### **Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan karakteristik jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada pada kuesioner penelitian untuk masing-masing variabel.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2016:96) analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menjelaskan bahwa analisis linear berganda digunakan untuk melakukan prediksi seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, *burnout*, budaya organisasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah persamaan regresi penelitian ini:

$$KK = \alpha + \beta_1LK + \beta_2BU + \beta_3BO + \beta_4DK + e$$

Keterangan:

KK	= Kinerja Karyawan (variabel terikat)
$\alpha$	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien regresi
LK	= Lingkungan Kerja (variabel bebas)
BU	= <i>Burnout</i> (variabel bebas)
BO	= Budaya Organisasi (variabel bebas)
DK	= Disiplin Kerja (variabel bebas)
e	= <i>Standard error</i> (variabel pengganggu diluar variabel bebas)

## Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas merupakan suatu hal untuk mengetahui apakah distribusi dalam model regresi dapat mengikuti dan mendeteksi distribusi normal. Uji normalitas digunakan sebagai pengujian apakah dalam model regresi, variabel dependen, dan variabel independent keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Terdapat 2 dasar dalam pengambilan Keputusan yang digunakan sebagai berikut (Ghozali, 2016:156): (a) apabila data meluas ke daerah sekitar garis diagonal, lalu ke arah garis diagonal, maka model regresi dikatakan memenuhi asumsi normalitas. (b) apabila data melebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi dikatakan tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji multikolinearitas ini bertujuan dalam menguji apakah model regresi dapat ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dengan melihat nilai dari *Tolerance Variable* dan *Variance Inflation Factor*, dengan menggunakan kriteria sebagai berikut: (a) jika nilai *tolerance* < 0,10 dan nilai VIF > 10,0 maka data dikatakan adanya multikolinearitas. (b) jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10,0 maka dapat dikatakan tidak adanya multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ada ketidaksamaan varian dan residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dikatakan heteroskedastisitas apabila varian dari residual satu ke pengamatan lain berbeda, jika tetap disebut heteroskedastisitas, untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas yakni dengan cara melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Artinya ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik *scatterplot*, yang dimana sumbu X adalah Y telah diprediksi, sedangkan sumbu Y adalah residual yang telah *distudentized*. Penelitian ini terdapat cara mendeteksi heteroskedastisitas sebagai berikut: (a) bila terdapat pola tertentu, seperti titik yang ada membantu pola yang teratur (bergelombang, melebar, dan menyempit) maka dikatakan heteroskedastisitas. (b) bila tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik melebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak akan terjadi heteroskedastisitas.

## Uji Kelayakan Model

Keakuratan fungsi regresi sampel ketika mengukur nilai riil ditentukan oleh uji ketepatan model, disebut juga uji kelayakan model. Analisis nilai koefisien determinasi (Uji *Adjusted R*<sup>2</sup>) dan uji F dapat digunakan untuk menguji keakuratan suatu model.

Uji F dalam penelitian digunakan untuk menguji model regresi linier berganda, pengujian dilakukan untuk mengetahui layak atau tidaknya untuk digunakan. Untuk mengujinya menggunakan signifikan level  $\alpha=0,05$  dengan kriteria: (a) jika tingkat signifikan uji F  $< 0,05$  maka model regresi signifikan dan layak digunakan. (b) jika tingkat signifikan uji F  $> 0,05$  maka model regresi negatif dan tidak layak digunakan.

Ghozali (2016:95) koefisiensi determinasi ( $R^2$ ) dasarnya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan beberapa macam variabel dependen, nilai koefisien determinasi antara 0 - 1. Jika nilai  $R^2$  mendekati angka nol maka kemampuan-kemampuan variabel independent menjadi terbatas serta memiliki pengaruh yang rendah sehingga model dinyatakan kurang layak. Apabila nilai  $R^2$  mendekati angka 1 maka semua variabel independent memberikan seluruh informasi yang dibutuhkan untuk mengetahui variasi independent dan mempunyai pengaruh yang besar terhadap dependen, sehingga model dinyatakan layak.

Uji t bertujuan mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Jika t hitung  $>$  tabel maka hipotesis ditolak, yang artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika t hitung  $<$  t tabel maka hipotesis diterima, yang artinya variabel independen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Penolakan dan penerimaan hipotesis dilakukan menggunakan kriteria sebagai berikut: (a) jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak. Secara parsial variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. (b) jika nilai signifikan  $\leq 0,05$  maka hipotesis diterima. secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Berdasarkan pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan setiap indikator dari variabel independen dan dependen yang berjumlah 26 item dengan total skor variable masing-masing diatas 0,05 maka artinya seluruh item pernyataan dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

#### Uji Reliabilitas

Berdasarkan pada Tabel 2 dapat dinyatakan bahwa nilai cronbach alpha ( $\alpha$ ) pada seluruh item dari setiap indikator pernyataan pada kuisioner terdiri dari variabel lingkungan kerja, *burnout*, budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan telah mempunyai nilai *Cronbach alpha* ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,6. Sehingga menyatakan bahwa keseluruhan indikator yang terdiri dari variabel lingkungan kerja, *burnout*, budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada penelitian ini dapat dinyatakan *reliable* dan dapat digunakan dalam penelitian.

### Hasil Analisis Data

#### Regresi Linear Berganda

Analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda hasil perhitungan diperoleh bantuan program SPSS,. Tabel 3 menunjukkan hasil perhitungan yang telah diperoleh.

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

Variabel	Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (LK)	LK1	0,585	0,000	Valid
	LK2	0,697	0,000	Valid
	LK3	0,651	0,000	Valid
	LK4	0,612	0,000	Valid
	LK5	0,543	0,000	Valid
	LK6	0,651	0,000	Valid
	LK7	0,549	0,000	Valid
	LK8	0,704	0,000	Valid
<i>Burnout (BU)</i>	BU1	0,758	0,000	Valid
	BU2	0,699	0,000	Valid
	BU3	0,711	0,000	Valid
Budaya Organisasi (BO)	BO1	0,874	0,000	Valid
	BO2	0,831	0,000	Valid
	BO3	0,841	0,000	Valid
	BO4	0,860	0,000	Valid
	BO5	0,544	0,000	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK1	0,830	0,000	Valid
	DK2	0,651	0,000	Valid
	DK3	0,739	0,000	Valid
	DK4	0,830	0,000	Valid
	DK5	0,549	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,879	0,000	Valid
	KK2	0,824	0,000	Valid
	KK3	0,819	0,000	Valid
	KK4	0,861	0,000	Valid
	KK5	0,480	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	0,774	<i>Reliable</i>
<i>Burnout (BU)</i>	0,672	<i>Reliable</i>
Budaya Organisasi (BO)	0,843	<i>Reliable</i>
Disiplin Kerja (DK)	0,768	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan (KK)	0,834	<i>Reliable</i>

Sumber : Data primer diolah, 2024

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

Variabel	Koefisien Regresi	<i>Std. Error</i>	<i>Standardized Coefficients</i>
Konstan	3,075	1,957	
Lingkungan Kerja(LK)	0,227	0,110	0,213
<i>Burnout (BU)</i>	0,151	0,070	0,171
Budaya Organisasi (BO)	0,641	0,127	0,584
Disiplin Kerja (DK)	0,225	0,089	0,281

a. Dependent Variable: Y (KK)

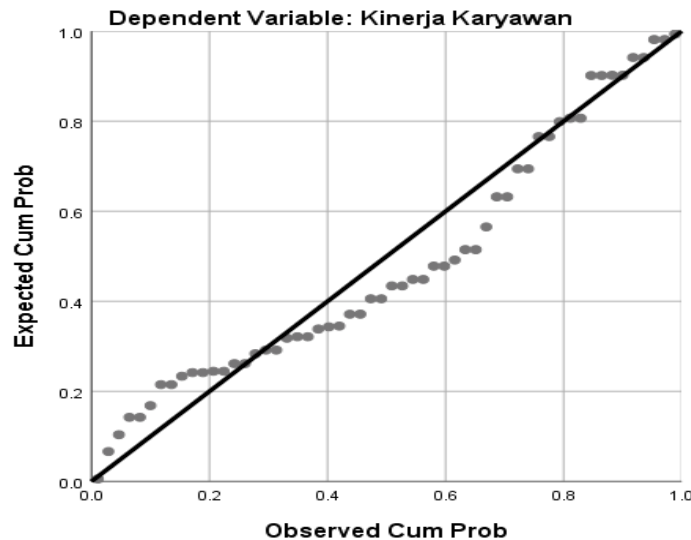
Sumber : Data primer diolah, 2024

Dari Tabel 3 diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$KK = 3,075 + 0,227 LK + 0,151 BU + 0,641 BO + 0,225 DK + e$$

Berdasarkan analisis regresi linear dapat dijelaskan sebagai berikut: (a) Nilai konstanta dalam model persamaan regresi linear berganda memiliki arti bahwa ketika lingkungan kerja, burnout, budaya organisasi, disiplin kerja dan memiliki nilai tetap atau sama dengan nol, maka kinerja karyawan tercatat sebesar 3,075 satuan. (b) Koefisien regresi lingkungan kerja nilai koefisien regresi beban kerja dalam model persamaan regresi linear berganda memiliki arti bahwa terdapat adanya hubungan pengaruh lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 3,075 satuan. (c) Koefisien regresi *burnout* nilai koefisien regresi *burnout* dalam model persamaan regresi linear berganda memiliki arti bahwa terdapat hubungan pengaruh antara *burnout* dengan kinerja karyawan. Jika *burnout* mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawan naik sebesar 0,151 satuan. (d) Koefisien regresi budaya organisasi nilai koefisien regresi budaya organisasi dalam persamaan regresi linear berganda memiliki arti bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Jika budaya organisasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,641 satuan. (e) Koefisien regresi disiplin kerja nilai koefisien regresi disiplin kerja dalam model persamaan regresi linear berganda memiliki arti bahwa terdapat hubungan pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,225 satuan.

### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 2  
Grafik Uji Normalitas  
Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari gambar grafik *normality plot* dengan variabel dependen kinerja karyawan di atas dapat diketahui bahwa titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal sehingga menunjukkan pola data yang berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini diuji dengan melihat pada angka *tolerance* dan VIF, Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Uji Multikolinearitas**

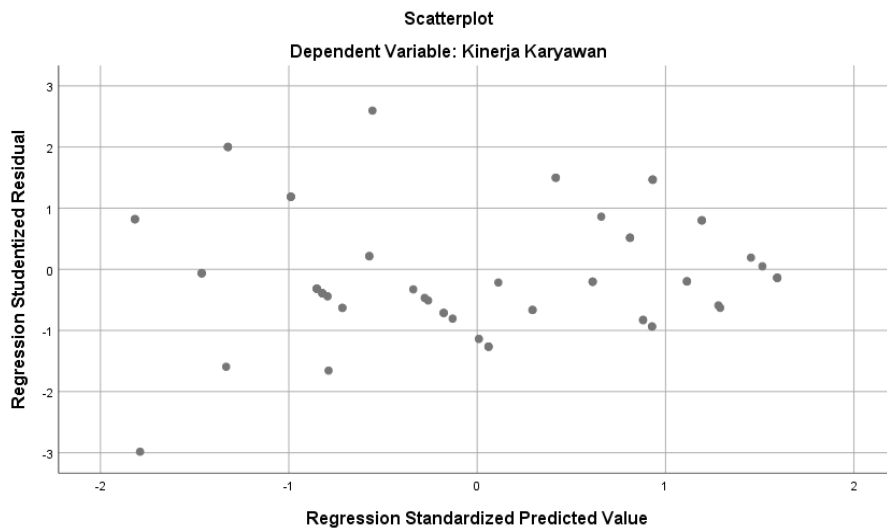
Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	0,453	2,209	Tidak terjadi Multikolinearitas
<i>Burnout</i> (BU)	0,761	1,314	Tidak terjadi Multikolinearitas
Budaya Organisasi (BO)	0,357	2,799	Tidak terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja (DK)	0,391	2,558	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber Data : Data primer diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa mempunyai angka *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10. Dalam hal ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil yang didapat yaitu tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat ditunjukkan pada Gambar 3 dibawah ini:



**Gambar 3**  
**Grafik Uji Heteroskedastisitas**  
Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Gambar 3 diatas dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdeteksi adanya heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan kata lain model regresi pada penelitian ini dinyatakan lolos uji heterokedastisitas, sehingga layak untuk dilakukan pengujian lebih lanjut.

### Uji Kelayakan Model Uji F

Hasil perhitungan perolehan nilai F yang dilihat pada Tabel 5. Berdasarkan pada Tabel 5 perhitungan dengan menggunakan SPSS menunjukkan nilai F hitung sebesar 44.125 dan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi layak diterima dan bisa digunakan dalam penelitian.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150,557	4	37,639	44,125	,000 <sup>b</sup>
	Residual	26,443	31	,853		
	Total	177,000	35			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

b. *Predictors:* (Constant), Lingkungan Kerja, Burnout, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

Sumber Data : Data primer diolah, 2024

### Uji Koefisien Determinasi (R2)

Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,922 <sup>a</sup>	0,851	0,831	0,924

a. Predictors: (Constant), LK, BU, BO, DK

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan pada Tabel 6 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi (R2) mendapatkan nilai R-Square (R2) sebesar 0,851 atau 85,1%. Hal ini dapat diketahui bahwa variabel independen lingkungan kerja, burnout, budaya organisasi, disiplin kerja seperti bisa menjelaskan variabel dependen atau kinerja karyawan sebesar 85,1%. Sedangkan sisanya sebesar 14,9% lainnya dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak dimasukkan pada model penelitian.

### Uji Hipotesis (uji t)

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Hipotesis**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,075	1,957		1,571	0,126
Lingkungan Kerja	0,227	0,110	0,213	2,061	0,048
Burnout	0,151	0,070	0,171	2,149	0,040
Budaya Organisasi	0,641	0,127	0,584	5,025	0,000
Disiplin Kerja	0,225	0,089	0,281	2,532	0,017

a. *Dependent Variable :* Kinerja Karyawan

Sumber Data : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 7 dapat diperoleh sebagai berikut: (1) Variabel lingkungan kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,48 yang artinya lebih kecil dari 0,05

sehingga dinyatakan signifikan. (2) Variabel *burnout* memiliki tingkat signifikan sebesar 0,040 yang artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga dinyatakan signifikan. (3) Variabel budaya organisasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga dinyatakan signifikan. (4) Variabel disiplin kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,017 yang artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga dinyatakan signifikan.

## **Pembahasan**

### **Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur. Hal ini dikarenakan bahwa semakin baik lingkungan kerja pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur ini dirasa nyaman oleh karyawannya, dimana lingkungan kerja disini dapat meningkatkan konsentrasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya dalam kerjanya dan kondisi tersebut bisa meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan. Adanya lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang baik juga dapat memberikan dukungan terhadap prestasi kerja karyawan sehingga dapat dilihat bahwa karyawan merasa Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi kinerja mereka. Hal ini berkaitan dengan penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Sihalohe dan Siregar (2020) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Burnout berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

*Burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur, maka dari itu dapat diartikan bahwasannya tidak terjadi *burnout* pada karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur sehingga karyawan tidak merasakan frustrasi dengan tugas - tugas yang diberikan dan karyawan tetap profesional dalam melakukan pekerjaannya serta adanya faktor pengaruh lingkungan yang baik dan saling *supportive*. *Burnout* tidak berpengaruh buruk terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur, meningkat atau menurunnya kinerja seorang karyawan tidak seutuhnya dipengaruhi oleh variabel *burnout* melainkan ada variabel - variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini berkaitan dengan penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Fauzi dan Rachmawati (2021) mengungkapkan bahwa *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur. budaya organisasi pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawannya. Semakin baik budaya organisasi, pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur, maka karyawan akan semakin terpacu untuk maju bersama dengan organisasi tersebut. Budaya suatu perusahaan memiliki filosofi, perilaku pola pikir, dan kepribadian tersendiri. Budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku, sikap, dan efektivitas karyawan dalam suatu organisasi. Jadi penerapan budaya organisasi yang kondusif dan menyenangkan pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur dapat menjadi kekuatan yang mampu mengarahkan perilaku karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi melalui kinerja yang diberikan. Hal ini berkaitan dengan penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Arianty (2014) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur. disiplin kerja pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan signifikan yang mengartikan apabila disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti dengan kenaikan kepuasan kerja karyawan. Disiplin kerja menjadi kekuatan sebagai salah satu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis, oleh karena itu dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagai besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagai besar karyawan, maka kedisiplinan telah di tegakkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. (2) *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa burnout yang terjadi pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur dapat mempengaruhi karyawan untuk tetap profesional dalam melakukan pekerjaannya. (3) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya yang baik, kondusif serta nyaman pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur mampu meningkatkan kinerja karyawan. (4) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin besar disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin meningkatkan produktivitas kinerja karyawan guna mencapai tujuan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur.

### **Keterbatasan**

Dalam penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah namun masih memiliki: (1) Penelitian ini hanya menggunakan 4 variabel *independent* yaitu, lingkungan kerja, *burnout*, budaya organisasi dan disiplin kerja. Sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. (2) Sumber data yang hanya didapatkan dari hasil kuisisioner menjadikan tidak *flexible* dengan cukup tentang kondisi yang sesungguhnya di lapangan maka dari itu perlu untuk menambah data dari hasil wawancara.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka saran yang bisa disarankan oleh penulis sebagai berikut: (1) Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur sebaiknya mempertahankan disiplin kerja pada karyawan. Hal ini perlu diperhatikan dalam penelitian disiplin kerja karena mendisiplinkan tidaklah mudah untuk karyawan yang memang kapasitasnya banyak. (2) Untuk peneliti selanjutnya agar memperluas bidang kajian peneliti sehingga hasil penelitiannya akan lebih sesuai dengan situasi dan kondisi pada saat penelitian. (3) Memperluas populasi penelitian dan menambah referensi baik teori maupun penelitian yang relevan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta
- Agustini, F. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan penerbit UISU Press. Medan
- Al Fadjar, A. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka. Sidoarjo
- Arianty, N. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*. 14 (02) : 693 - 719.
- Ferdian, A. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*. 5 (2): 224-258.
- Bachtiar. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (pada PT Bank Danamon Tbk Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis*. 1 (1): 1 - 15.
- Budiasa, I. K. 2021. *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Badan penerbit Pena Persada. Banyumas.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit Prananda Media Group. Jakarta.
- Emron E., Yohny, A., dan Komariyah, I. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Alfabeta. Bandung.
- Widyaningrum, M.E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Penerbit UBHARA Manajemen Press. Surabaya.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Sulaksono, H. 2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. 1st ed. Penerbit Deepublish. Sleman.
- Hasibuan, M. S. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan kedua puluh empat. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan kedua puluh empat. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Fauzi, I. dan Rachmawati, M. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Disiplin Kerja dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karaoke Grand Charly Semarang). *Journal Of Sustainable Business Hub*. 2 (2) : 250-279.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Maslach, C., dan Leiter, M. P. 2016. Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*. 15(2): 103-111.
- Saiful, M. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Penerbit CV. Jakad Publishing. Surabaya.
- Muna, N. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*. 5 (2) : 1119 - 1130.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. 3(2) : 1-5.
- Nabawi, R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 1 (2): 176 189.
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour*. Edisi 13 Jilid 1. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.

- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Penerbit PT Refika Aditama. Jawa Barat.
- Sihaloho, R. D., dan Siregar, H. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. 9(2): 275-292.
- Sinambela, L. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Soedaryono. 2017. *Pengantar Manajemen: Teori dan Kasus*. Penerbit CAPS. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sukanto dan Indriyo. 2018. *Manajemen Produksi*. Edisi keempat. Penerbit BPFE. Yogyakarta.