

BAB II

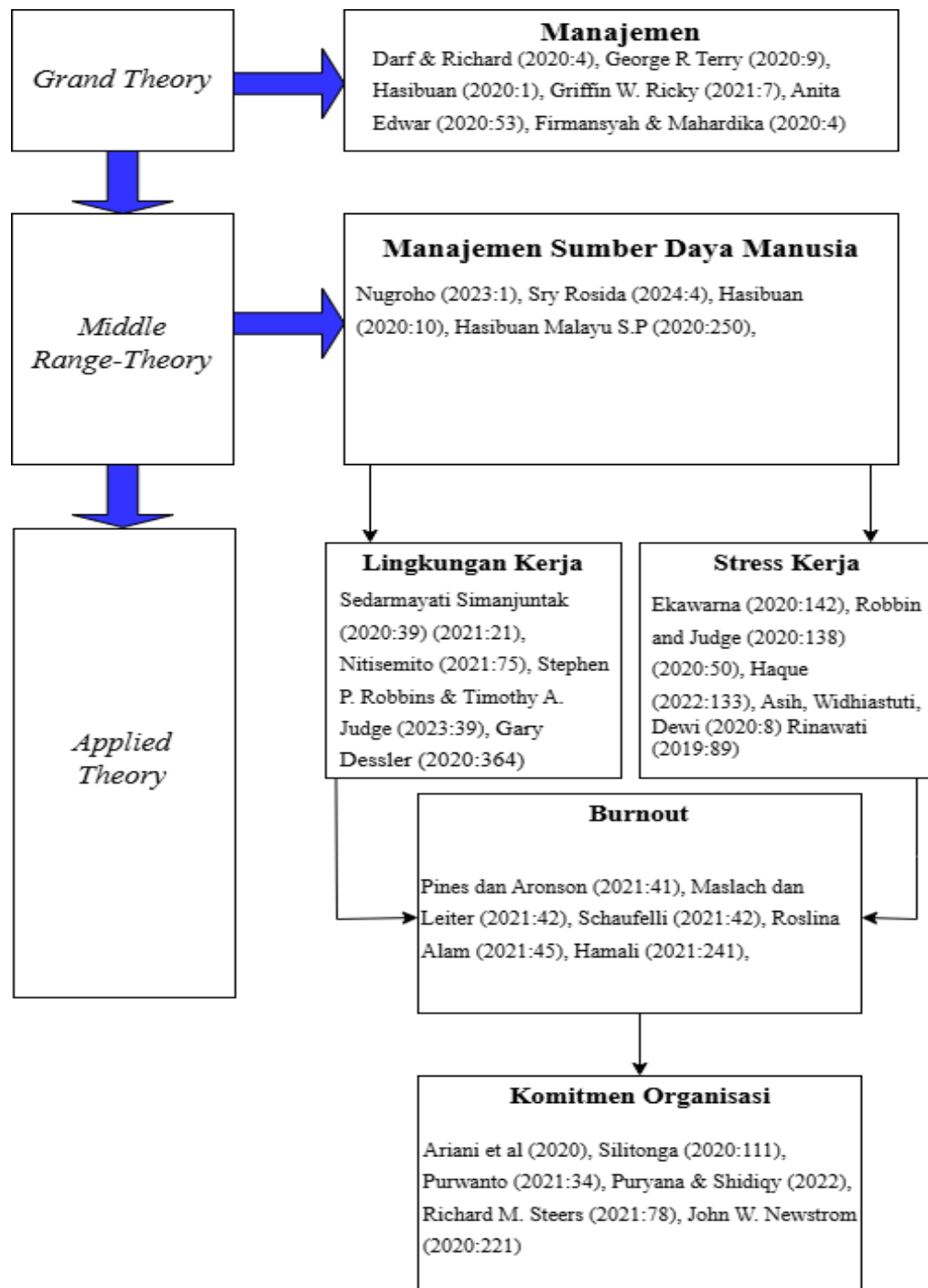
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini peneliti menguraikan konsep serta landasan teori yang berkaitan dengan variabel penelitian, yaitu variabel lingkungan kerja, stres kerja, komitmen organisasi dan *burnout*. Kajian pustaka bertujuan untuk menyajikan berbagai teori, konsep, dan hasil kajian ilmiah yang relevan sebagai dasar dalam memahami hubungan antar variabel penelitian. Landasan teori yang disampaikan bersumber dari pendapat para ahli dan penelitian terdahulu yang kredibel.

2.1.1 Landasan Teori yang digunakan

Peneliti menggunakan berbagai sumber sebagai landasan teori dan juga dilakukan kajian mengenai teori yang akan digunakan, yang terdiri dari *grand theory*, *middle theory* dan *applied theory*. *Grand theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu manajemen, selanjutnya *middle theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori manajemen sumber daya manusia, dan *applied theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori mengenai lingkungan kerja, stres kerja, komitmen organisasi dan *burnout*. Selain landasan teori, dilakukan juga pengkajian hasil penelitian sebelumnya dari jurnal-jurnal yang mendukung sebagai acuan atau referensi.



Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026

Gambar 2.1
Landasan Teori

Berdasarkan pada Gambar 2.1, penelitian ini menggunakan tiga tingkatan landasan teori yang terdiri dari *grand theory*, *middle theory* dan *applied theory*. *Grand theory* yang digunakan adalah manajemen, *middle theory* adalah Sumber Daya Manusia. Sedangkan, landasan teori yang digunakan dalam *applied theory* adalah teori mengenai lingkungan kerja, stres kerja, komitmen organisasi dan *burnout*.

2.1.2 Manajemen

Manajemen merupakan bagian paling penting pada suatu perusahaan guna mencapai tujuan, manajemen memiliki arti yang luas yaitu merupakan seni dan ilmu, dikatakan seni karena manajemen dipandang sebagai alat atau keterampilan seseorang dalam mengelola sumber daya manusia dan sumber daya alam secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan. Dikatakan sebagai ilmu karena manajemen dapat dipelajari dan dikaji kebenarannya. Proses manajemen didefinisikan dalam empat fungsi spesifik dari manajer yaitu merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu pengelolaan (*management*) dengan kata kerja mengelola (*to manage*). Secara umum, manajemen dapat diartikan sebagai pengelolaan. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) menjelaskan bahwa kata manajemen berarti pendayagunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai tujuan, di mana pemimpin bertanggung jawab dalam mengelola organisasi. Manajemen tidak hanya dipandang sebagai ilmu, tetapi juga

sebagai seni. Sebagai ilmu, manajemen merupakan kumpulan pengetahuan yang tersusun secara sistematis dan dapat dijadikan pedoman dalam pengambilan keputusan. Sedangkan sebagai seni manajemen merupakan kemampuan dalam menerapkan prinsip, metode, dan teknik untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien dengan pendekatan yang disesuaikan dengan karakteristik individu. Terdapat beberapa pengertian manajemen menurut para ahli yaitu:

Pengertian manajemen yang dikemukakan oleh Griffin (2021:7) mendefinisikan bahwa:

“Early advocates of the classical management perspective viewed organizations and jobs from an essentially mechanistic point of view; that is, they essentially sought to conceptualize organizations as machines and workers as cogs within those machines.” Artinya Para pendukung awal perspektif manajemen klasik memandang organisasi dan pekerjaan dari sudut pandang mekanistik; yaitu, mereka pada dasarnya berusaha mengonseptualisasikan organisasi sebagai mesin dan pekerja sebagai roda penggerak dalam mesin tersebut.

Berdasarkan pendapat Daft dan Richard (2020:4) mendefinisikan bahwa:

“Management is the achievement of organizational goal affectively and efficiently through planning, organizing, leading and controlling organizational resources” yang diterjemahkan “Manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan sumber daya organisasi”.

Hasibuan (2020:1) menyatakan bahwa:

“Manajemen merupakan proses kegiatan yang dilakukan oleh seorang pimpinan dengan menggunakan sumber-sumber yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Berdasarkan definisi yang telah dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan orang atau karyawan, yang meliputi menerima, menggunakan, mengembangkan, dan memelihara sumber daya manusia yang ada agar dapat mendukung organisasi

atau kegiatan organisasi. Ditentukan oleh suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2.2 Fungsi-Fungsi Manajemen

Terciptanya organisasi yang sesuai dengan harapan yang dilakukan bukan hanya dengan cara pengelolaan bagian eksternal, namun bagian internal organisasi pun harus dikelola dengan baik dan benar sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, selain itu fungsi manajemen juga harus dikelola dengan baik.

Berikut merupakan fungsi manajemen yang dikemukakan oleh Gary Dessler dialih bahasakan oleh Anita Edwar (2020:53) terdapat lima fungsi dalam manajemen yang mana fungsi ini juga merepresentasikan proses manajemen yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Menetapkan tujuan organisasi, penyusunan standar kerja, mengembangkan aturan dan prosedur yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Perencanaan juga mencakup penyusunan rencana kerja secara sistematis serta perkiraan kondisi dimasa mendatang.

2. Organisasi (*Organization*)

Memberikan setiap bawahan tugas tertentu, mendirikan departemen, mendelegasikan wewenang pada bawahan, membangun saluran otoritas dan komunikasi, dan mengkoordinasikan pekerjaan bawahan.

3. Kekaryawanan (*Staffing*)

Menentukan jenis orang yang akan di perkerjakan, merekrut calon karyawan, memilih karyawan menetapkan standar kinerja, kompensasi karyawan,

mengevaluasi kinerja, konseling karyawan, pelatihan dan mengembangkan karyawan.

4. Pembimbing (*Leading*)

Membuat orang lain menyelesaikan tugasnya, menjaga moral, dan memotivasi bawahan.

5. Mengontrol (*Controlling*)

Menetapkan standar contohnya kuota penjualan, kualitas dan produksi dan memeriksa standar kerja.

Berdasarkan fungsi-fungsi manajemen yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dipahami bahwa fungsi-fungsi manajemen adalah sebuah usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien. Fungsi-fungsi manajemen yang dimulai dari perencanaan, organisasi, kepemimpinan, pembimbing, pengontrol.

2.1.2.3 Unsur-Unsur Manajemen

Firmansyah & Mahardika (2020 :4) berpendapat, bahwa manajemen terdiri dari 6 unsur yang masing-masing memiliki fungsi dan saling berinteraksi dalam mencapai tujuan organisasi. Berikut penjelasan dari setiap unsur tersebut:

1. Manusia (*Man*)

Yakni Sumber daya manusia yang melakukan kegiatan manajemen dan produksi. Dengan adanya faktor sumber daya manusia, kegiatan manajemen dan produksi dapat berjalan, karena pada dasarnya faktor sumber daya manusia sangat berperan penting dalam kegiatan manajemen dan produksi.

2. Uang (*Money*)

Yakni faktor pendanaan atau keuangan. Tanpa ada keuangan yang memadai kegiatan perusahaan atau organisasi tak akan berjalan sebagaimana mestinya, karena pada dasarnya keuangan ialah darah dari perusahaan atau organisasi. Hal keuangan ini berhubungan dengan masalah anggaran (*Budget*), upah karyawan(Gaji), dan pendapatan perusahaan atau organisasi.

3. Material (*Material*)

Materials berhubungan dengan barang mentah yang akan diolah menjadi barang jadi. Dengan adanya barang mentah maka dapat dijadikan suatu barang yang bernilai sehingga dapat mendatangkan keuntungan.

4. Mesin (*Machine*)

Berupa berbagai mesin pengolah atau teknologi yang dipakai dalam mengolah barang mentah menjadi barang jadi. Dengan adanya mesin pengolah, maka kegiatan produksi akan lebih efisien dan menguntungkan.

5. Metode (*Method*)

Yaitu tata cara melakukan kegiatan manajemen secara efektif dengan menggunakan pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran agar tercapai suatu tujuan akan dituju.

6. Pasar (*Market*)

Yakni tempat untuk memasarkan produk yang telah dihasilkan. Seorang manajer pemasaran dituntut untuk dapat menguasai pasar, sehingga kegiatan pemasaran hasil produksi dapat berlangsung. Agar pasar dapat dikuasai, maka kualitas dan harga barang haruslah sesuai dengan selera

konsumen dan daya beli masyarakat.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sekarang ini sangat besar pengaruhnya bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan, baik perusahaan yang berorientasi pada keuntungan seperti perusahaan bisnis perusahaan swasta maupun perusahaan instansi pemerintahan. Peran sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien. Tujuan pokok sumber daya manusia adalah mewujudkan pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi bisnis yang sedang dijalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerjasama dengan begitu tujuan dan sasaran suatu organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi produksi, pemasaran, keuangan maupun ke karyawan. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan organisasi maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Berikut adalah definisi Manajemen Sumber Daya Manusia yang

dikemukakan oleh beberapa ahli di antaranya:

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Sry Rosida (2024:4) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian aktivitas organisasi yang bertujuan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.”

Pendapat dari Nugroho (2023:1) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap kegiatan karyawan, pengembangan, dan pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian untuk terwujudnya tujuan perusahaan.”

Berdasarkan pendapat dari Hasibuan (2020:10) mendefinisikan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.”

Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas, maka dapat diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk mengarahkan atau mengelola sumber daya manusia dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan guna untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan hal penting bagi pertumbuhan suatu perusahaan, hal ini bertujuan untuk menentukan kualitas yang dimiliki perusahaan dengan menerapkan fungsi sumber daya manusia, maka

perusahaan atau instansi dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Berikut adalah fungsi sumber daya manusia pendapat para ahli.

Hasibuan (2020:21) menyatakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

a. Perencanaan (*Planning*)

Dilakukan melalui program kekaryawanan meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja dan koordinasi dalam bagian perusahaan.

c. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan (*Discipline*)

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial.

k. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian hubungan kerja karyawan disebabkan oleh keinginan karyawan, putusan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.3.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki tingkat kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan secara bertanggungjawab. Tujuan manajemen sumber daya manusia bukan hanya mencerminkan kehendak dari manajemen senior saja, tetapi juga harus menyeimbangkan dengan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia serta orang-orang yang mempengaruhinya.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia mengutip dari Hasibuan Malayu S.P (2020:250) adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menentukan kualitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini ataupun masa depan.
- c. Untuk mempermudah koordinasi sehingga produktivitas kerja meningkat.
- d. Untuk menghindari kekurangan atau kelebihan karyawan

Manajemen SDM memiliki arti penting bagi keberhasilan organisasi, dimana pengolahan sumber daya manusia tidak hanya menjadi tanggung jawab departemen SDM tetapi juga seluruh manajer, ahli/profesional SDM dan karyawan dalam bentuk kemitraan. Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi manajemen yaitu *planing, organizing, leading, & controlling*, dalam setiap aktivitas operasional SDM mulai proses penarikan, seleksi, pelatihan, dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja yang ditujukan bagi kontribusi tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.1.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kegiatan kerja pada suatu perusahaan, tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh

langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan kegiatan pekerjaan.

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala kondisi yang berada di sekitar karyawan, baik secara fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan dan kenyamanan kerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mendukung efektivitas kerja karyawan. Berikut beberapa definisi lingkungan kerja menurut para ahli:

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Sedarmayati (2021:21) menyatakan bahwa :

“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.”

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2023:39) dalam buku *Organizational Behavior* menyatakan bahwa :

“Work environment refers to the conditions and surroundings in which employees perform their jobs, including physical settings, social interactions, and organizational factors that influence employee behavior and performance.”

Pendapat dari Gary Dessler (2020:364) dalam buku *Human Resource Management* menyatakan bahwa :

“Work environment refers to the physical surroundings, psychological conditions, and social relationships in the workplace that influence employees in performing their jobs.”

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan

pekerjaannya pada saat jam kerja.

2.1.4.2 Teori Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat memengaruhi kenyamanan, semangat kerja, serta produktivitas karyawan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, dan mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Beberapa teori utama yang menjadi dasar dalam lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Teori Lingkungan Kerja – Sedarmayanti

Teori ini menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat, bahan, metode kerja, serta kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, baik secara fisik maupun non fisik.

a. Relevansi:

Lingkungan kerja fisik seperti fasilitas kerja, pencahayaan, kebersihan, dan kenyamanan ruangan dapat mendukung efektivitas kerja karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik seperti hubungan kerja, komunikasi, dan kerja sama antar karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga meningkatkan kenyamanan dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

2. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*) – Herzberg

Teori ini menjelaskan bahwa terdapat faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, salah satunya adalah kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

a. Relevansi:

Kondisi tempat kerja yang nyaman, hubungan kerja yang baik, serta fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan kerja karyawan dan mengurangi munculnya ketidakpuasan dalam bekerja.

3. Teori Kebutuhan – Maslow

Teori ini menyatakan bahwa individu memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga rasa aman dan nyaman dalam bekerja.

a. Relevansi:

Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung aktivitas kerja dapat membantu memenuhi kebutuhan dasar karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih tenang dan optimal.

4. Teori Ergonomi – Grandjean

Teori ergonomi menjelaskan bahwa lingkungan kerja harus disesuaikan dengan kemampuan dan kondisi fisik manusia agar pekerjaan dapat dilakukan secara efektif, aman, dan nyaman.

a. Relevansi:

Penataan ruang kerja, fasilitas kerja, suhu ruangan, pencahayaan, serta perlengkapan kerja yang sesuai dapat mengurangi kelelahan dan meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja

5. Teori Sistem (*System Theory*) – Katz & Kahn

Teori ini memandang organisasi sebagai suatu sistem yang saling berkaitan, termasuk lingkungan kerja yang menjadi bagian penting dalam mendukung aktivitas organisasi.

a. Relevansi:

Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis antar bagian dalam organisasi sehingga mendukung terciptanya kerja sama dan pencapaian tujuan perusahaan secara efektif.

Secara keseluruhan, teori-teori tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik tempat kerja, tetapi juga mencakup hubungan sosial dan suasana kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan, motivasi, serta kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik agar karyawan merasa nyaman, aman, dan mampu bekerja secara optimal dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila di antaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, di antaranya adalah (Sedarmayanti, 2021:25):

a. Penerangan/cahaya

di tempat kerja cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu : 1) Cahaya langsung 2) Cahaya setengah langsung 3) Cahaya tidak langsung 4) Cahaya setengah tidak langsung.

b. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Berdasarkan hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

c. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

d. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Kecukupan oksigen di lingkungan kerja serta pengaruh psikologis dari keberadaan tanaman dapat menciptakan suasana yang sejuk dan segar bagi tubuh. Kondisi tersebut juga dapat membantu mempercepat pemulihan tubuh setelah bekerja.

e. Kebisingan di Tempat Kerja

Kebisingan merupakan salah satu polusi yang cukup mendapat perhatian dalam dunia kerja, yaitu bunyi yang tidak diinginkan oleh telinga. Kebisingan dapat mengganggu ketenangan kerja, menurunkan konsentrasi, merusak pendengaran, serta menghambat komunikasi dalam bekerja. terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan berdasarkan penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Oleh karena itu kebisingan perlu dihindarkan agar pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu : 1) Lamanya kebisingan 2) Intensitas kebisingan 3) Frekuensi kebisingan Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

f. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terjadi ketika frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu

tubuh dalam hal: 1) Konsentrasi bekerja 2) Datangnya kelelahan 3) Timbulnya beberapa penyakit, di antaranya karena gangguan terhadap : mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang.

g. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

h. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

i. Dekorasi di Tempat Kerja

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

j. Musik di Tempat Kerja

Para pakar berpendapat, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

k. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi dapat dipahami sebagai kumpulan elemen yang dikenal dengan sebutan indikator. Setiap dimensi dalam suatu konsep tidak selalu memiliki jumlah indikator yang sama untuk mengukur suatu perubahan. Oleh karena itu, dimensi ini dapat dimanfaatkan sebagai alat evaluasi terhadap kondisi tertentu atau untuk menilai kemungkinan terjadinya perubahan dari waktu ke waktu. Berikut ini adalah dimensi dan indikator lingkungan kerja yang dinyatakan oleh Sedarmayanti (2021:46) yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Kondisi ini berperan penting dalam menciptakan kenyamanan kerja serta mendukung

kelancaran aktivitas kerja karyawan di dalam perusahaan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Bangunan Tempat Kerja

Bangunan tempat kerja tidak hanya dirancang agar menarik secara visual, tetapi juga dengan mempertimbangkan aspek keselamatan kerja. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat merasa nyaman dan aman dalam melaksanakan pekerjaannya di lingkungan kerja tersebut.

b. Peralatan Kerja Yang Memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya.

c. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni dengan cara memanusiakan karyawannya.

d. Suasana Kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja.

2. Lingkungan Kerja Non – Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah lingkungan yang menyenangkan dimana terdapat hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan.

Lingkungan kerja non-fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Hubungan dengan rekan kerja setingkat merupakan hubungan antar rekan kerja pada posisi yang sama ditandai dengan interaksi yang harmonis dan tanpa adanya konflik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya perlu dijaga dengan baik melalui sikap saling menghargai, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

c. Kerja sama antara karyawan

Kerja sama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena dapat mempengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Apabila kerja sama antara karyawan terjalin dengan baik, maka karyawan pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efektif dan efisien.

2.1.5 Stres Kerja

Umumnya di dalam suatu organisasi tidak akan lepas dari tuntutan tugas yang terkadang memberatkan bagi pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, hal itu dapat menciptakan kondisi psikologis karyawan terpengaruh khususnya stres dalam bekerja. Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

2.1.5.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi dimana ketegangan dapat memengaruhi emosi, pola pikir, serta kondisi fisik seseorang. Kondisi ini dapat muncul akibat tuntutan pekerjaan yang tidak mampu diadaptasi oleh individu dalam lingkungan kerja. Adapun pengertian stres kerja menurut beberapa ahli yaitu:

Ekawarna (2020:142) menyatakan bahwa:

“Stres kerja adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan, stres pekerjaan adalah tanggapan orang-orang pada saat tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya”.

Pendapat dari Robbin and Judge (2020:138) mendefinisikan bahwa:

“Stres kerja merupakan suatu kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaannya dan dicirikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka”.

Haque (2022:133) menyatakan bahwa:

“Stres kerja adalah perasaan ketegangan emosional atau fisik, ini adalah bentuk ketegangan dalam tubuh atau pikiran yang tidak ada pelepasan atau jalan keluarnya dalam menghadapi pekerjaan yang melebihi kemampuan”.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah keadaan di mana seseorang sebagai seorang karyawan memiliki tekanan berlebihan dalam tugasnya bekerja di tempatnya bekerja yang berpengaruh terhadap kondisi psikologisnya atau fisiknya sehingga mengakibatkan ketidaknyamanan dalam bekerja.

2.1.5.2 Teori Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi yang muncul ketika karyawan menghadapi tekanan, tuntutan, maupun beban kerja yang melebihi kemampuan individu dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja. Stres kerja dapat memengaruhi kondisi fisik, psikologis, maupun perilaku karyawan sehingga berdampak pada menurunnya kinerja dan kenyamanan dalam bekerja. Beberapa teori utama yang menjadi dasar dalam stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Teori Stres Kerja – Robbins

Teori ini menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi dinamis ketika individu menghadapi peluang, tuntutan, atau hambatan yang berkaitan dengan apa yang diinginkan dan hasilnya dipandang tidak pasti namun penting.

a. Relevansi:

Beban kerja yang tinggi, tekanan target pekerjaan, konflik kerja, serta tuntutan pekerjaan yang berlebihan dapat menyebabkan karyawan mengalami stres kerja yang berdampak pada menurunnya konsentrasi, produktivitas, dan kenyamanan kerja.

2. Teori *Transactional Stress* – Lazarus & Folkman

Teori ini menjelaskan bahwa stres muncul akibat adanya ketidakseimbangan antara tuntutan lingkungan dengan kemampuan individu dalam mengatasinya.

a. Relevansi:

Karyawan yang merasa tidak mampu menghadapi tekanan pekerjaan, keterbatasan waktu, maupun konflik kerja cenderung lebih mudah mengalami stres karena tuntutan pekerjaan dianggap melebihi kemampuan yang dimiliki.

3. Teori *General Adaptation Syndrome* (GAS) – Hans Selye

Teori ini menyatakan bahwa stres merupakan respons tubuh terhadap tekanan yang terdiri dari tiga tahap, yaitu alarm *reaction*, *resistance*, dan *exhaustion*.

a. Relevansi:

Tekanan kerja yang berlangsung terus-menerus dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental pada karyawan sehingga menurunkan semangat kerja serta memengaruhi kesehatan karyawan dalam jangka panjang.

4. Teori *Person-Environment Fit* – French, Caplan & Harrison

Teori ini menjelaskan bahwa stres kerja terjadi ketika terdapat ketidaksesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan lingkungan kerja.

a. Relevansi:

Teori ini menjelaskan bahwa stres kerja terjadi ketika terdapat ketidaksesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan lingkungan kerja.

5. Teori *Demand-Control* – Karasek

Teori ini menyatakan bahwa stres kerja dipengaruhi oleh tingginya tuntutan pekerjaan dan rendahnya kontrol individu terhadap pekerjaannya.

a. Relevansi:

Karyawan yang menghadapi beban kerja tinggi namun memiliki keterbatasan dalam mengambil keputusan atau mengatur pekerjaannya sendiri akan lebih rentan mengalami stres kerja.

6. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*) – Herzberg

Teori ini menjelaskan bahwa kondisi kerja, hubungan kerja, dan kebijakan perusahaan dapat memengaruhi kepuasan maupun ketidakpuasan kerja yang

berhubungan dengan munculnya stres kerja.

a. Relevansi:

Lingkungan kerja yang kurang nyaman, hubungan kerja yang buruk, serta kurangnya dukungan dari perusahaan dapat meningkatkan tekanan kerja dan menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja.

7. Teori *Conservation of Resources* – Hobfoll

Teori ini menyatakan bahwa stres muncul ketika individu kehilangan sumber daya yang dimiliki atau merasa terancam kehilangan sumber daya tersebut.

a. Relevansi:

Tekanan pekerjaan, ketidakpastian kerja, serta tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat membuat karyawan merasa kehilangan energi, waktu, dan kemampuan sehingga memicu munculnya stres kerja.

Secara keseluruhan, teori-teori tersebut menjelaskan bahwa stres kerja muncul akibat adanya tekanan pekerjaan, ketidaksesuaian kemampuan dengan tuntutan kerja, serta kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, motivasi, kesehatan, serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan kondisi kerja yang sehat dan mendukung agar tingkat stres kerja karyawan dapat diminimalkan.

2.1.5.3 Gejala-Gejala Terjadinya Stres Kerja

Dalam kondisi stres kerja yang timbul terhadap karyawan di suatu organisasi atau perusahaan pasti ditandai oleh gejala-gejala yang muncul sebagai ciri karyawan mengalami kondisi stres kerja. Gejala stres kerja juga diungkapkan

oleh Asih, Widhiastuti, and Dewi (2020:8) yaitu tentang gejala stres dapat berupa tanda-tanda sebagai berikut :

a. Fisik

Fisik yaitu sulit tidur atau jam tidur yang tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, kehilangan energi.

b. Emosional

Emosional meliputi marah-marah, mudah tersinggung, dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental, intelektual yaitu mudah lupa, pikiran yang kacau, daya ingat menurun, dan sulit untuk konsentrasi.

c. Interpersonal

Interpersonal yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain yang menurun, mudah mengingkari janji terhadap orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, mudah menyalahkan orang lain.

2.1.5.4 Dampak Stres Kerja

Reaksi terhadap stres dapat merupakan reaksi bersifat psikis maupun fisik. Biasanya pekerja atau karyawan yang mengalami stres akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan perilaku terjadi pada diri manusia sebagai usaha mengatasi stres. Usaha mengatasi stres dapat berupa perilaku melawan stres (*fight*) atau berdiam diri (*freeze*) Individu yang mengalami stres dapat dilihat dari gejala-

gejala perubahan yang mereka alami yang terjadi di tempat kerja, antara lain, yang dinyatakan oleh Rinawati (2019:89). Berikut ini beberapa dampak dari stres kerja yaitu:

1. bekerja melewati batas
2. keterlambatan masuk kerja yang sering.
3. ketidakhadiran pekerjaan
4. kesulitan membuat keputusan
5. kesulitan berhubungan dengan orang lain

2.1.5.5 Cara Mengurangi Stres Kerja

Kemampuan seseorang dalam mengatasi stres kerja tentu berbeda-beda, tergantung masalah yang dialami dan daya tahan yang dimiliki dalam menghadapi stres tersebut. Terdapat tiga pola dalam menanggulangi stres mengutip dari Asih, Widhiastuti, Dewi (2018:74) yaitu:

1. Menyediakan Waktu relaks

Stres kerja dapat dimulai sejak sebelum bekerja. Oleh karena itu, waktu dapat dimanfaatkan untuk melakukan relaksasi seperti mediasi, yoga, atau teknik pernafasan guna mengurangi ketegangan.

2. Bersikap Lebih Asertif

Permasalahan kerja sering muncul akibat kurangnya komunikasi dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, diperlukan komunikasi yang baik dengan atasan terkait tugas dan tanggung jawab agar pekerjaan dapat berjalan sesuai ketentuan perusahaan.

3. Meningkatkan energi dengan istirahat

Keadaan lelah lebih mudah memicu stres. Dalam keadaan demikian, dianjurkan istirahat singkat di sela waktu kerja dapat membantu memulihkan energi dan meningkatkan kembali konsentrasi.

4. Meningkatkan keterampilan

Peningkatan keterampilan dapat dilakukan kapan saja tanpa batas waktu. Apabila terdapat kekurangan dalam kemampuan tertentu seperti komunikasi, maka keterampilan tersebut dapat ditingkatkan melalui pembelajaran seperti, membaca buku atau mengikuti pelatihan.

Dalam menghadapi stres kerja yang dihadapi oleh seorang karyawan ditempatnya bekerja dengan sehat atau harmonis, tentu banyak hal yang dapat dikaji. Dalam menghadapi stres kerja, dapat dilakukan dengan tiga strategi yaitu: memperkecil dan mengendalikan sumber stres kerja, menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stres kerja, dan menimbulkan daya tahan pribadi yang lebih baik agar mentalnya tetap terjaga dan stabil.

2.1.5.6 Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Dimensi merupakan himpunan partikular-partikular yang disebut indikator. Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Robbins dan Judge (2020:50) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dan indikator stres kerja yaitu sebagai berikut:

1. Stress Lingkungan

ketidakpastian lingkungan akan mempengaruhi desain dari struktur organisasional, hal ini juga mempengaruhi level stress kerja di antara karyawan di organisasi tersebut. Lingkungan yang buruk akan membuat karyawannya mudah sekali terkena kondisi stress dalam bekerja karena lingkungan yang tidak positif bagi karyawan tersebut. Terdapat tiga tipe ketidakpastian lingkungan yang utama yang meliputi ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan perubahan teknologi.

2. Stress Organisasi

Faktor organisasional dikategorikan menjadi tiga, yaitu tuntutan tugas, peranan dan interpersonal.

- a. Tuntutan tugas, terkait dengan pekerjaan seseorang. Mereka meliputi desain pekerjaan (tingkat kemandirian, variasi tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata ruang secara fisik.
- b. Tuntutan peranan, terkait dengan tekanan yang ditempatkan pada seseorang sebagai fungsi dari peranan tertentu yang dia pegang dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang akan sulit untuk mendamaikan atau memuaskannya. Beban peran yang berlebihan terjadi ketika karyawan diharapkan untuk melakukan lebih banyak daripada batas waktu.
- c. Tuntutan interpersonal, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lainnya. Kurangnya dukungan sosial dari kolega dan hubungan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan stres kerja terhadap

karyawan, terutama diantara karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

3. Stress individu

Individu umumnya bekerja secara 40 hingga 50 jam per minggu. Namun, karyawan juga dapat menghadapi berbagai permasalahan di luar jam kerja yang turut memengaruhi kondisi dan cara kerjanya dalam.

2.1.6 Komitmen Organisasi

Menjalankan suatu pekerjaan di perusahaan karyawan harus memiliki komitmen di dalam diri setiap karyawan, karena salah satu penyebab suatu perusahaan berhasil atau tidaknya untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki komitmen di dalam dirinya akan menunjukkan sikap kerja yang totalitas terhadap tugas yang diberikan serta loyal terhadap perusahaan.

2.1.6.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi seorang karyawan akan terus berkembang dan terus bergerak dinamis sesuai dengan apa yang dirasakannya saat bekerja. Komitmen tersebut tidak hanya terjadi secara sepihak tetapi terjadi antara organisasi dengan anggotanya secara bersama-sama untuk menciptakan kondisi yang kondusif dan mewujudkan visi dan misi organisasi. Berikut ini beberapa pengertian komitmen organisasi dari beberapa pandangan para ahli di antaranya sebagai berikut :

Ariani et al (2020) menyatakan bahwa :

“Komitmen organisasi merupakan karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi atau perusahaan akan bekerja penuh dedikasi dan dapat bertahan dalam perusahaan, yang membuat karyawan memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih untuk mendukung

kesejahteraan dan keberhasilan organisasi.”

Richard M. Steers (2021:78) dalam buku *Organizational Effectiveness: A Behavioral View* berpendapat bahwa :

“Organizational commitment is the relative strength of an individual’s identification with and involvement in a particular organization.”

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh John W. Newstrom (2020:221) dalam buku *Organizational Behavior: Human Behavior at Work* menyatakan bahwa :

“Organizational commitment refers to the degree of employee loyalty toward the organization and their willingness to continue participating within it.”

2.1.6.2 Teori Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap dan keterikatan karyawan terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, menerima tujuan organisasi, serta berusaha memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Komitmen organisasi menjadi salah satu faktor penting karena dapat memengaruhi loyalitas, kedisiplinan, dan kinerja karyawan dalam bekerja. Beberapa teori utama yang menjadi dasar dalam komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Teori Komitmen Organisasi Tiga Komponen (*Three Component Model*) – Meyer & Allen

Teori ini menyatakan bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

a. Relevansi:

Komitmen afektif menunjukkan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan, komitmen berkelanjutan berkaitan dengan keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi, sedangkan komitmen normatif berkaitan dengan rasa tanggung jawab dan kewajiban moral karyawan terhadap perusahaan. Ketiga dimensi tersebut dapat memengaruhi loyalitas dan keterlibatan karyawan dalam organisasi.

2. Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*) – Blau

Teori ini menjelaskan bahwa hubungan antara karyawan dan organisasi didasarkan pada proses timbal balik. Ketika organisasi memberikan dukungan dan perlakuan yang baik, maka karyawan akan memberikan loyalitas dan komitmen kepada organisasi.

a. Relevansi:

Karyawan yang merasa dihargai, diperhatikan, dan memperoleh lingkungan kerja yang baik cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang merasa kurang mendapatkan dukungan dari perusahaan.

3. Teori Kebutuhan – Maslow

Teori ini menyatakan bahwa individu memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri.

a. Relevansi:

Apabila perusahaan mampu memenuhi kebutuhan karyawan, baik kebutuhan finansial, rasa aman, maupun penghargaan, maka karyawan akan lebih nyaman dan memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi.

4. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*) – Herzberg

Teori ini menjelaskan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivator dan faktor *hygiene*.

a. Relevansi:

Fasilitas kerja yang memadai, hubungan kerja yang baik, penghargaan, serta kesempatan berkembang dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga mendorong munculnya komitmen organisasi yang lebih tinggi pada karyawan.

5. Teori *Organizational Behavior* – Robbins & Judge

Teori ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat keberpihakan karyawan terhadap organisasi dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

a. Relevansi:

Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja yang baik cenderung memiliki komitmen organisasi yang tinggi sehingga lebih loyal terhadap perusahaan.

6. Teori *Psychological Contract* – Rousseau

Teori ini menyatakan bahwa terdapat hubungan tidak tertulis antara karyawan dan organisasi mengenai harapan dan kewajiban masing-masing pihak.

a. Relevansi:

Apabila perusahaan mampu memenuhi harapan karyawan, seperti kesempatan berkembang, penghargaan, dan perlakuan yang adil, maka karyawan akan lebih memiliki rasa percaya dan komitmen terhadap organisasi.

7. Teori Identitas Sosial (Social Identity Theory) – Tajfel & Turner

Teori ini menjelaskan bahwa individu cenderung mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari kelompok atau organisasi tertentu.

a. Relevansi:

Karyawan yang merasa bangga dan memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan akan lebih mudah membangun keterikatan emosional serta menunjukkan loyalitas yang tinggi kepada organisasi.

Secara keseluruhan, teori-teori tersebut menjelaskan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh keterikatan emosional, rasa tanggung jawab, kepuasan kerja, dukungan organisasi, serta hubungan timbal balik antara karyawan dan perusahaan. Komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas, semangat kerja, serta kontribusi karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2.1.6.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Puryana & Shidiqy (2022) berpendapat bahwa komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. Karakter personal, antara lain : usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
2. Karakter pekerjaan, antara lain : lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakter struktur misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berbeda.

2.1.6.4 Konseptual Komitmen Organisasi

(Purwanto et al., 2021) memberikan pernyataan bahwa komitmen organisasi memiliki konseptual yang dapat dicirikan sebagai berikut :

1. Terdapat rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai organisasi Menunjukkan bahwa individu karyawan memiliki *affective commitment* yang tinggi, yaitu keterikatan emosional pada organisasi karena kesamaan nilai dan keyakinan terhadap visi serta misi organisasi.
2. Keinginan seseorang untuk melakukan upaya serius demi organisasi Mencerminkan loyalitas yang diwujudkan dalam bentuk perilaku nyata, seperti bekerja keras, menunjukkan inisiatif, dan mengambil peran aktif dalam mendukung kemajuan organisasi.
3. Ada keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi Menunjukkan kesediaan individu karyawan untuk tetap tinggal di organisasi, bahkan dalam situasi sulit, karena adanya ikatan emosional dan persepsi positif terhadap organisasi.

2.1.6.5 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat diukur dengan dimensi dan indikator, hal ini dinyatakan oleh (Ariani et al., 2020) sebagai berikut :

1. Komitmen afektif (*Affective commitment*) berkaitan dengan hubungan emosional karyawan terhadap organisasinya dengan indikator:
 - a. Hasrat untuk bertahan
 - b. Bangga menjadi bagian perusahaan
2. Komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*) berkaitan dengan kesadaran karyawan organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi dengan indikator:
 - a. Sulit meninggalkan perusahaan meskipun memiliki keinginan.
 - b. Karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup dengan bekerja di perusahaan ini
3. Komitmen normatif (*Normative commitment*) menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi dengan indikator:
 - a. Kebanggaan karyawan bekerja dalam perusahaan
 - b. Kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.

2.1.7 Burnout

Burnout adalah kondisi di mana seseorang kehilangan energi psikis maupun fisik. Biasanya hal itu disebabkan oleh situasi kerja yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan. Biasanya *burnout* dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang intens. Kekurangjelasan hak dan tanggung jawab kerja serta konflik peran (misalnya tuntutan kerja tidak konsisten dengan nilai-nilai yang diyakini) dapat berkontribusi. *Burnout* dapat terjadi kepada seorang karyawan ketika kondisi emosionalnya tidak stabil dan stres yang dialami karyawan tersebut berkepanjangan. Karyawan tersebut menjadi tidak

memiliki minat dan ketertarikan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

2.1.7.1 Pengertian *Burnout*

Burnout kerja adalah sindrom akibat stres kronis di tempat kerja yang gagal dikelola, ditandai dengan kelelahan fisik/mental ekstrem, depersonalisasi (sinis), dan penurunan kinerja. Literatur menunjukkan faktor utama meliputi beban kerja berlebih, kurang kontrol, serta ketidakseimbangan kehidupan-kerja. Berikut ini beberapa definisi *burnout* yang dikemukakan oleh para ahli :

Pines dan Aronson (2021:41) menyatakan bahwa :

“*Burnout* merupakan kelelahan secara fisik, emosional, dan mental yang disebabkan keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional.”

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Maslach dan Leiter (2021:42) mengatakan bahwa :

“Kelelahan kerja merupakan suatu pengertian yang multi dimensional. Dikatakannya, kelelahan kerja merupakan sindroma-psikologis yang terdiri atas tiga dimensi, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan *low personal accomplishment*.”

Hamali (2021:241) dalam buku Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia mendefinisikan bahwa :

“*Burnout* merupakan suatu kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh tekanan pekerjaan yang berlangsung dalam jangka waktu lama.”

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja (*burnout*) adalah sindrom psikologis yang disebabkan adanya rasa kelelahan yang

luar biasa baik secara fisik, mental, maupun emosional, yang menyebabkan seseorang terganggu dan terjadi penurunan pencapaian prestasi pribadi.

2.1.7.2 Teori *Burnout*

Burnout merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang dialami individu akibat tekanan kerja yang berlangsung secara terus-menerus dalam jangka waktu tertentu. *Burnout* biasanya ditandai dengan menurunnya semangat kerja, kelelahan berkepanjangan, berkurangnya motivasi, serta munculnya sikap negatif terhadap pekerjaan maupun lingkungan kerja. Kondisi *burnout* dapat memengaruhi produktivitas, kesehatan, dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Beberapa teori utama yang menjadi dasar dalam *burnout* adalah sebagai berikut:

1. Teori *Burnout*– Maslach & Jackson

Teori ini menyatakan bahwa *burnout* merupakan sindrom psikologis yang terdiri dari tiga dimensi, yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalization*), dan penurunan pencapaian diri (*reduced personal accomplishment*).

a. Relevansi:

Karyawan yang mengalami tekanan kerja tinggi secara terus-menerus cenderung mengalami kelelahan emosional, kehilangan semangat kerja, menjadi kurang peduli terhadap pekerjaan, serta merasa kemampuan dirinya menurun dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Teori *Conservation of resources* – Hobfoll

Teori ini menjelaskan bahwa *burnout* terjadi ketika individu kehilangan sumber

daya yang dimiliki, seperti energi, waktu, dukungan sosial, maupun kemampuan diri akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan.

a. Relevansi:

Beban kerja yang tinggi, tekanan target pekerjaan, serta kurangnya waktu istirahat dapat menyebabkan karyawan kehilangan energi fisik dan mental sehingga memicu terjadinya burnout.

3. Teori *Job Demand-Resources* (JD-R) – Demerouti et al.

Teori ini menyatakan bahwa *burnout* muncul akibat tingginya tuntutan pekerjaan (*job demands*) yang tidak diimbangi dengan sumber daya kerja (*job resources*) yang memadai.

a. Relevansi:

Karyawan yang menghadapi beban kerja tinggi, tekanan waktu, dan tuntutan pekerjaan berlebihan tanpa dukungan fasilitas, penghargaan, maupun dukungan atasan yang cukup akan lebih rentan mengalami burnout.

4. Teori *General Adaptation Syndrome* (GAS) – Hans Selye

Teori ini menjelaskan bahwa tubuh manusia memiliki respons terhadap stres yang terdiri dari tahap alarm, *resistance*, dan *exhaustion*. *Burnout* terjadi pada tahap *exhaustion* ketika individu sudah tidak mampu lagi menghadapi tekanan yang berlangsung terus-menerus.

a. Relevansi:

Tekanan kerja yang berkepanjangan tanpa penanganan yang baik dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental pada karyawan sehingga menurunkan produktivitas dan semangat kerja.

5. Teori *Person-Environment Fit* – French, Caplan & Harrison

Teori ini menyatakan bahwa *burnout* dapat terjadi ketika terdapat ketidaksesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan maupun lingkungan kerja.

a. Relevansi:

Karyawan yang merasa kemampuan, keterampilan, atau kapasitas dirinya tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan akan lebih mudah mengalami tekanan kerja dan kelelahan yang berujung pada *burnout*.

6. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*) – Herzberg

Teori ini menjelaskan bahwa kondisi kerja, hubungan kerja, dan kebijakan organisasi dapat memengaruhi kepuasan maupun ketidakpuasan kerja karyawan.

a. Relevansi:

Lingkungan kerja yang kurang nyaman, kurangnya penghargaan, serta hubungan kerja yang tidak harmonis dapat meningkatkan tekanan psikologis karyawan dan memicu terjadinya *burnout*.

7. Teori *Organizational Support* – Eisenberger

Teori ini menyatakan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh terhadap kondisi psikologis dan kesejahteraan karyawan dalam bekerja.

a. Relevansi:

Karyawan yang merasa kurang mendapatkan dukungan dari perusahaan, baik dalam bentuk perhatian, penghargaan, maupun bantuan kerja, cenderung lebih mudah mengalami kelelahan kerja dan *burnout*.

Secara keseluruhan, teori-teori tersebut menjelaskan bahwa *burnout* muncul akibat tekanan kerja yang berlangsung terus-menerus, tingginya tuntutan pekerjaan,

serta kurangnya dukungan dan sumber daya kerja yang dimiliki karyawan. *Burnout* yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, motivasi kerja, kesehatan, serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan memberikan dukungan yang memadai agar tingkat *burnout* karyawan dapat diminimalkan.

2.1.7.3 Konsep-Konsep *Burnout*

Konsep kelelahan kerja (*burnout*) yang dinyatakan oleh Moore yang dialih bahasakan Roslina Alam (2021:45), meliputi :

1. Konsep Tedium

Tedium adalah kondisi, fisik, emosi, dan kelelahan mental dalam jangka panjang yang disebabkan karena situasi yang terlalu banyak hal negatif dibandingkan hal positifnya. Dalam hal ini, keadaan seorang pekerja di mana pekerjaannya menuntut banyak, tanpa dapat memberikan *reward* yang sepadan.

2. Konsep Kelelahan Kerja (*Job Burnout*)

Kelelahan kerja adalah tekanan emosi secara konstan atau berulang-ulang yang diakibat-kan karena keterlibatan orang banyak dalam jangka waktu yang lama. Pada literatur-literatur dijelaskan bahwa kelelahan kerja banyak dialami oleh pekerja *public services*, seperti perawat, polisi, jasa sosial (*social service*).

3. Konsep Schaufeli

Schaufeli merevisi konsep kelelahan kerja, di mana konsep ini diaplikasikan

pada skala yang lebih luas, tidak hanya pekerja dalam *public services* yang berinteraksi dengan banyak orang secara konstan. Schaufeli mempunyai komponen yang terinspirasi dari Maslach dan Jackson, yaitu kelelahan (*exhaustion*), sinisme, dan berkurangnya efektifitas profesional.

2.1.7.4 Dimensi dan Indikator *Burnout*

Mengutip Leiter & Maslach (2021:43) yang menyebutkan ada tiga dimensi dari *burnout* yaitu :

1. *Exhaustion*

Exhaustion merupakan dimensi *burnout* yang ditandai dengan kelelahan yang berkepanjangan baik secara fisik, mental, maupun emosional. Ketika pekerja merasakan kelelahan (*exhaustion*), mereka cenderung berperilaku *overextended* baik secara emosional maupun fisik. Mereka tidak mampu menyelesaikan masalah mereka. Tetap merasa lelah meski sudah istirahat yang cukup, kurang energi dalam melakukan aktivitas.

2. *Cynicism*

Cynicism merupakan dimensi *burnout* yang ditandai dengan sikap sinis, cenderung menarik diri dari dalam lingkungan kerja. Ketika pekerja merasakan *cynicism* (sinis), mereka cenderung dingin, menjaga jarak, cenderung tidak ingin terlibat dengan lingkungan kerjanya. *Cynicism* juga merupakan cara untuk terhindar dari rasa kecewa. Perilaku negatif seperti ini dapat memberikan dampak yang serius pada efektivitas kerja.

3. *Ineffectiveness*

Ineffectiveness merupakan dimensi *burnout* yang ditandai dengan perasaan

tidak berdaya, merasa semua tugas yang diberikan berat. Ketika pekerja merasa tidak efektif, mereka cenderung mengembangkan rasa tidak mampu. Setiap pekerjaan terasa sulit dan tidak bisa dikerjakan, rasa percaya diri berkurang. Pekerja menjadi tidak percaya dengan dirinya sendiri dan orang lain tidak percaya dengannya.

2.1.8 Peneliti Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian serta dapat mempermudah untuk lebih fokus pada bidang kajian yang sedang diteliti. Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan mempermudah dalam membantu suatu penelitian yang sedang dilakukan. Selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai acuan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis sehingga penelitian yang akan dilakukan dapat dikatakan teruji karena telah ada yang membahas terlebih dahulu mengenai penelitian yang akan dilakukan, selain itu agar mengetahui bahwa penelitian terdahulu dijadikan referensi atas penelitian yang dilakukan saat ini.

penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan dan agar dapat mengetahui persamaan dan perbedaan penelitian yang sedang dilakukan dengan peneliti terdahulu sebagai perbandingan yaitu memiliki variabel bebas/independen mengenai lingkungan

kerja (X_1), stress kerja (X_2), komitmen organisasi (Y) dan *burnout*(Z).

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Sumber Dan Tahun Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Wagiyono, S. A., Sanosra, A., & Herlambang, T. (2020) Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan Sumber : Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia, 10(2). DOI: doi.org/10.32528/jsmbi.v10i2.4107	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.	Pengaruh lingkungan kerja sebagai variabel bebas. Komitmen organisasi sebagai variabel terikat.	Objek dan Waktu Penelitian
2	Kencana, F., & Hendrawan, K. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Sumber : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba, 4(1). DOI: doi.org/10.61722/jiem.v4i2.8831	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.	Pengaruh lingkungan kerja sebagai variabel bebas. Komitmen organisasi sebagai variabel terikat.	Objek dan Waktu Penelitian Motivasi kerja, kompensasi sebagai variabel X
3	Daslim, C., Syawaluddin, S., Okta, M. A., & Goh, T. S. (2023) Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan. Sumber : Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 6(1), 136-146 DOI: 10.36778/jesya.v6i1.893	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.	Pengaruh lingkungan kerja sebagai variabel bebas. Komitmen organisasi sebagai variabel terikat.	Objek dan Waktu Penelitian Budaya organisasi sebagai variabel X
4	Apriliana, S., Parimita, W., & Handaru, A. W. (2021) Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi Sumber : Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan, 2(3), 721-731 https://journal.unj.ac.id/unj/index.php	Hasil penelitian menunjukkan stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi,	Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja sebagai variabel bebas. Komitmen organisasi sebagai variabel terikat.	Objek dan Waktu Penelitian

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Sumber Dan Tahun Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
5	Gozali, Z. R. (2022) Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat Unit Rawat Inap RSUD Sekarwangi. Sumber : Jurnal Riset Psikologi, 2(1), 27-32 DOI: doi.org/10.29313/jrp.v2i1.677	Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi	Pengaruh stres kerja sebagai variabel bebas. Komitmen organisasi sebagai variabel terikat.	Objek dan Waktu Penelitian
6	Winata, B. L., & Nurhasanah, N. (2022). Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , <i>Self-Efficacy</i> , dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Burnout</i> pada Mahasiswa yang Bekerja (<i>The Influence of Work Life Balance, Self-Efficacy, and Organizational Commitment on Burnout in Working Students</i>). Sumber : Feedforward: Journal of Human Resource, 2(2), 87-102 DOI: doi.org/10.29313/jrp.v2i1.677	Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>burnout</i>	Komitmen organisasi dan <i>burnout</i> .	Objek dan Waktu Penelitian
7	Mitha, H., Tawe dkk (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada PT Cogindo Daya Bersama PLTU Barru Sumber : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 2(1), 403-410. DOI: doi.org/10.57141/kompeten.v2i1.49	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.	Pengaruh lingkungan kerja sebagai variabel bebas. Komitmen organisasi sebagai variabel terikat.	Objek dan Waktu Penelitian
8	Indriyani dkk (2025). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap komitmen organisasi karyawan PKWT PT. Puri Makmur Lestari Sumber : <i>Media Komunikasi ISEI Riau</i> , 13(1), 158-166. DOI: doi.org/10.46750/economica.v13i1.376	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.	Pengaruh lingkungan kerja sebagai variabel bebas. Komitmen organisasi sebagai variabel terikat.	Objek dan Waktu Penelitian
9	Astika, I. K dkk (2025) Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya pada Prestasi Kerja.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan	Pengaruh lingkungan kerja sebagai variabel bebas. Komitmen organisasi	Objek dan Waktu Penelitian

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Sumber Dan Tahun Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Sumber : Jurnal Ilmu Manajemen 11.1. DOI: doi.org/10.31328/jim.2025.012	terhadap komitmen organisasi.	sebagai variabel terikat.	
10	Pratiwi, Y. P. (2025) Pengaruh Stres Kerja, <i>Work-Life Balance</i> , terhadap Komitmen Organisasi dimediasi Burnout Jurnal : Implementasi Manajemen & Kewirausahaan, 1(2).	Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi	Pengaruh stres kerja sebagai variabel bebas. Komitmen organisasi sebagai variabel terikat.	Objek dan Waktu Penelitian
11	Fahlefi, M. R. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja di PT Solusindo Kreasi Jayatech Sumber : Jurnal Riset Manajemen, 1(1), 127-138.. DOI: doi.org/10.54066/jurma.v1i1.111	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.	Pengaruh lingkungan kerja sebagai variabel bebas. Komitmen organisasi sebagai variabel terikat.	Objek dan Waktu Penelitian Budaya organisasi sebagai variabel X
12	Rahayu, A. D., & Mahargiono, P. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan. Sumber : Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM), 10(5). https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen.	Pengaruh lingkungan kerja sebagai variabel bebas. Komitmen organisasi sebagai variabel terikat.	Objek dan Waktu Penelitian Budaya organisasi sebagai variabel X
13	Wirawan, P. R. M., & Dewi, A. S. K. (2020). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional	Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen	Pengaruh stres kerja sebagai variabel bebas. Komitmen organisasi sebagai variabel	Objek dan Waktu Penelitian

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Sumber Dan Tahun Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Source : <i>Research in Management and Humanities DWIJMH</i> , 1(1), 58-82. DOI: doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i01.p04	organisasi	terikat.	
14	Chandra, F. (2024) Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap <i>burnout</i> Sumber : Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi), 13(1), 137-145 DOI: doi.org/10.31959/jm.v13i1.2059	Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>burnout</i>	Pengaruh stres kerja sebagai variabel bebas. <i>burnout</i> .	Objek dan Waktu Penelitian
15	Lineuwih, I. I., Sariwulan, T., & Fidhayallah, N. F. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan <i>Work Family Conflict</i> Terhadap <i>Burnout</i> Karyawan Sumber : Inomika Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi, 1(5), 1235-1248 DOI: doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.601	Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>burnout</i>	Pengaruh stres kerja sebagai variabel bebas. <i>burnout</i> .	Objek dan Waktu Penelitian
16	Assa, A. F. (2022) Dampak beban kerja dan lingkungan kerja terhadap <i>burnoutsyndrome</i> pada karyawan pt. Sinergi integra services. Sumber : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), 6(3), 436-451 DOI: doi.org/10.31955/mea.v6i3.2454	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>burnout</i>	Pengaruh lingkungan kerja sebagai variabel bebas. <i>burnout</i> .	Objek dan Waktu Penelitian
17	Sari, E. P., & Johansyah, J. (2022) Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap <i>Burnout</i> Karyawan Pada PT. Wom Finance Di Tenggara. Sumber : jurnal manajemen DOI: doi.org/10.53640/jemi.v20i2.819	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>burnout</i>	Pengaruh lingkungan kerja sebagai variabel bebas. <i>burnout</i> .	Objek dan Waktu Penelitian
18	Mangin M, dkk (2025) Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap <i>Burnout</i> Karyawan Di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar Tahun 2024.	Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>burnout</i>	Pengaruh stres kerja sebagai variabel bebas. <i>burnout</i> .	Objek dan Waktu Penelitian

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Sumber Dan Tahun Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Sumber : <i>Wal'afiat Hospital Journal</i> , 6(1), 54-65 DOI: doi.org/10.33096/whj.v6i1.155			
19	Situmorang, P. O., & Tarigan, M. I. (2025) Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Burnout</i> dengan Kecerdasan Emosi sebagai Variabel Moderating. Sumber : <i>Journal of Artificial Intelligence and Digital Business</i>, 4(2), 7755-7762 DOI: doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1932	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>burnout</i> sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>burnout</i> .	Pengaruh lingkungan kerja sebagai variabel bebas. <i>burnout</i> sebagai variabel terikat.	Objek dan Waktu Penelitian Kecerdasan emosional sebagai variabel moderating
20	Baru, E dkk (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Vale Tbk di Sorowako Sumber : Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis Dan Ekonomi (JIMBE), 1(2), 45-56 DOI: doi.org/10.59971/jimbe.v1i2.8	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.	Pengaruh lingkungan kerja sebagai variabel bebas. Komitmen organisasi sebagai variabel terikat.	Objek dan Waktu Penelitian
21	Jelatu, H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Penempatan Kerja Pada Kantor PT. Citra Bakti Persada Makassar Sumber : jurnal Sistematis, 1(1), 49-59 DOI: doi.org/10.69533/cskpep40	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.	Pengaruh lingkungan kerja sebagai variabel bebas. Komitmen organisasi sebagai variabel terikat.	Objek dan Waktu Penelitian
22	Febrianto, H. (2024) Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Puskesmas Talang Pangeran Kabupaten Ogan Ilir.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap	Pengaruh lingkungan kerja sebagai variabel bebas. Komitmen organisasi sebagai	Objek dan Waktu Penelitian

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Sumber Dan Tahun Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Sumber : Forum Bisnis Kewirausahaan (Vol. 13, No. 2, pp. 548-565) DOI: doi.org/10.35957/forbiswira.v13i2.7761	komitmen organisasi.	variabel terikat.	
23	Irawan, F., & Ie, M. (2022) <i>The effect of work environment and job satisfaction on employee organizational commitment</i> . Sumber : <i>Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities (TICASH 2021)</i> (pp. 1452-1457). Atlantis Press DOI: doi.org/10.2991/assehr.k.220404.232	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.	Pengaruh lingkungan kerja sebagai variabel bebas. Komitmen organisasi sebagai variabel terikat.	Objek dan Waktu Penelitian
24	Ahakwa, I., Yang, J., Tackie, E. A., & Atingabili, S. (2021). <i>The influence of employee engagement, work environment and job satisfaction on organizational commitment and performance of employees</i> Sumber : <i>Seisense Journal of Management</i> , 4(3), 34-62 DOI: doi.org/10.33215/sjom.v4i3.641	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.	Pengaruh lingkungan kerja sebagai variabel bebas. Komitmen organisasi sebagai variabel terikat.	Objek dan Waktu Penelitian
25	Üngüren, E., Onur, N., Demirel, H., & Tekin, Ö. A. (2024). <i>The effects of job stress on burnout and turnover intention: the moderating effects of job security and financial dependency</i> . Sumber : <i>Behavioral Sciences</i> , 14(4), 322 DOI: doi.org/10.3390/bs14040322	Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout	Pengaruh stres kerja sebagai variabel bebas. burnout.	Objek dan Waktu Penelitian

Sumber: Data Diolah Peneliti 2026

2.2. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan

antar variabel yang diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Kerangka pemikiran dimaksudkan untuk menggambarkan paradigma penelitian sebagai jawaban atas masalah penelitian.

2.2.1 Hubungan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja

Lingkungan kerja suatu perusahaan akan memberikan pengaruh yang signifikan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Hubungan lingkungan kerja dan stres kerja yang dikemukakan oleh para ahli menunjukkan korelasi signifikan, di mana kondisi lingkungan fisik dan non-fisik yang buruk, seperti kebisingan, ventilasi buruk, atau tekanan beban kerja, bertindak sebagai *stressor* yang meningkatkan stres, menurunkan kinerja, dan mengancam kesejahteraan karyawan. Pandi Afandi (2020:51) menjelaskan bahwa elemen fisik lingkungan kerja (temperatur, ventilasi, kebisingan) berperan penting dalam memengaruhi stres. Apabila kondisi ini buruk, dapat memicu stres kerja karyawan dalam bekerja.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Lingkungan Kerja merupakan aspek yang sangat krusial untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Meskipun lingkungan kerja bukan bagian langsung dari proses aktivitas, namun memiliki pengaruh signifikan terhadap karyawan yang terlibat dalam proses tersebut. Lingkungan kerja mencerminkan suasana di mana karyawan menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Lingkungan kerja yang baik akan berdampak positif terhadap peningkatan komitmen organisasi karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang buruk justru dapat menjadi hambatan

dalam menyelesaikan tugas. Lingkungan kerja yang ideal adalah lingkungan yang memberikan rasa aman dan nyaman, serta memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal. Ketika karyawan merasa nyaman dan menyukai lingkungan kerjanya, maka mereka cenderung betah, lebih fokus dalam bekerja, dan memanfaatkan waktu kerja secara efektif. Lingkungan kerja yang positif akan memberikan pengaruh pada komitmen organisasi karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wagiyono, S. A., Sanosra, A., & Herlambang, T. (2020) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kencana, F., & Hendrawan, K. (2026) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

2.2.3 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Stress kerja merupakan kondisi yang sering di hadapi karyawan yang bekerja yang menyerang terhadap kondisi psikologisnya yang bermula dari adanya tekanan kerja yang berlebihan yang menimbulkan kegelisahan hati dan mental psikologis yang terganggu sehingga menyebabkan adanya orientasi untuk berpindah tempat kerja ke perusahaan yang lain jika dimungkinkan terdapat peluang bekerja di organisasi yang lain.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Apriliana, S., Parimita, W., & Handaru, A. W. (2021) menunjukkan hasil penelitian bahwa stres kerja memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gozali,

Z. R. (2022). Menunjukkan hasil penelitian bahwa stres kerja memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan dalam bekerja.

2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Lingkungan kerja dan stress kerja merupakan kondisi yang penting bagi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja dan stress kerja aspek penting dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Ketiga faktor ini saling berhubungan dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap produktivitas serta efektivitas karyawan dalam sebuah organisasi. Stres kerja yang berlebihan cenderung berdampak negatif pada komitmen organisasi seseorang, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasi yang dilakukan oleh Apriliana, S., Parimita, W., & Handaru, A. W. (2021) menunjukkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di suatu perusahaan.

2.2.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Burnout*

Pengaruh lingkungan kerja terhadap *burnout* memiliki pengaruh yang kuat karena kondisi lingkungan yang kurang baik pada karyawan dapat meningkatkan *burnout* pada karyawan. Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan

dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang puas akan lebih loyal terhadap organisasi, sehingga dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. 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. Kepuasan kerja didapatkan apabila harapan-harapan dari pekerjaannya dapat dipenuhi. Dengan mengambil pemikiran tersebut, dimungkinkan bahwa lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dikemukakan oleh (Sedarmayanti, 2017).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan beberapa ahli mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap *burnout* karyawan yaitu dilakukan oleh Assa A.F (2022) menunjukkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *burnout* yang dirasakan oleh karyawan disuatu perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari, E. P., & Johansyah, J. (2022) memiliki hasil yang selaras yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout* karyawan dalam melakukan pekerjaan di suatu perusahaan.

2.2.6 Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Burnout*

Stres kerja merupakan kondisi yang sering di hadapi karyawan yang bekerja yang menyerang terhadap kondisi psikologisnya yang bermula dari adanya tekanan kerja yang berlebihan yang menimbulkan kegelisahan hati dan mental psikologis yang terganggu sehingga menyebabkan adanya orientasi untuk berpindah tempat kerja ke perusahaan yang lain jika di mungkinkan terdapat peluang bekerja di

organisasi yang lain.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lineuwih, I. I., Sariwulan, T., & Fidhayallah, N. F. (2023) menunjukkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *burnout* karyawan disuatu perusahaan. Hasil penelitian terdahulu lainnya yang dilakukan oleh Chandra, F. (2024) memiliki hasil yang selaras yaitu menunjukkan bahwa bahwa stres kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *burnout* karyawan.

2.2.7 Pengaruh *Burnout* Terhadap Komitmen

Burnout sering terjadi pada karyawan saat bekerja karena berbagai faktor yang di rasakan dalam bekerja. *Burnout* yang dirasakan karyawan secara terus menerus dapat menyebabkan menurunnya Tingkat komitmen organisasi karyawan di suatu perusahaan dalam bekerja. Komitmen organisasi merupakan hal yang penting bagi perusahaan karena menyangkut pola pikir karyawan dalam bekerja di suatu pekerjaan untuk memiliki komitmen bekerja yang baik dengan pola pikir yang positif dan membangun dapat meningkatkan kualitas kerja.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu mengenai pengaruh organisasi *burnout* terhadap komitmen berikut ini. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Winata, B. L., & Nurhasanah, N. (2022) menunjukkan hasil penelitian bahwa *burnout* memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada suatu perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh *burnout* terhadap komitmen organisasi karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa *burnout*

memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan tempat bekerjanya.

2.2.8 Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja Melalui *Burnout*

Terhadap Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan faktor penting bagi keberlangsungan perusahaan dalam membangun ekosistem perusahaan yang merupakan karyawan yang ada pada perusahaan. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan komitmen organisasi yaitu ada lingkungan kerja di suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja suatu perusahaan dapat memberikan pengaruh yang besar bagi kondisi kelelahan karyawan (*burnout*) baik dari lingkungan secara fisik maupun lingkungan non fisik. Karyawan yang merasakan kelelahan (*burnout*) berlebihan dan secara terus menerus dapat mengalami penurunan komitmen organisasi.

Hasil penelitian beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mitha, H., Tawe dkk (2023), Apriliana, S., Parimita, W., & Handaru, A. W. (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi *burnout* karyawan di suatu perusahaan serta hasil dari kondisi *burnout* itu sendiri dapat memberikan pengaruh yang signifikan bagi komitmen organisasi karyawan di suatu perusahaan tempatnya bekerja.

2.2.9 Pengaruh Tidak Langsung Stres Kerja Melalui *Burnout* Terhadap

Komitmen Organisasi

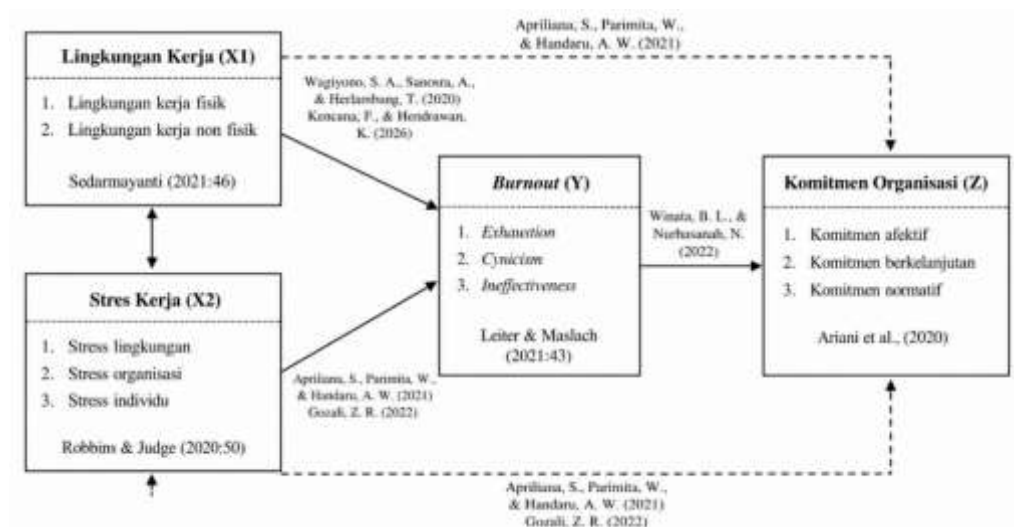
Stres kerja merupakan hal yang sering dirasakan oleh seorang karyawan

dalam bekerja karena merasakan tekanan kerja terhadap karyawan yang melebihi kemampuannya secara terus menerus, kondisi stres kerja dapat memicu terjadinya kondisi kelelahan fisik dan di pikiran pada karyawan (*burnout*). *Burnout* merupakan kondisi di mana seorang karyawan merasakan kelelahan dan keletihan dalam bekerja karena aktivitas yang berulang dan memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi seorang karyawan di perusahaan karena kondisi *burnout* yang tinggi dapat membuat komitmen organisasi karyawan di suatu perusahaan terus mengalami penurunan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratiwi, Y. P. (2025) menunjukkan hasil penelitian bahwa stres organisasi dapat mempengaruhi kondisi komitmen organisasi seorang karyawan yang di mediasi oleh kondisi *burnout* pada karyawan sehingga stres kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kondisi komitmen organisasi menjadi kurang baik.

2.3 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian yaitu menggambarkan dimensi masing-masing variabel penelitian dan menggambarkan peneliti terdahulu yang dijadikan tolak ukur peneliti dalam melakukan penelitian sebagai pendukung bagi peneliti dalam melaksanakan penelitian saat ini. Variabel pada penelitian yang penulis teliti saat ini yaitu terdiri dari variabel lingkungan kerja, stres kerja, komitmen organisasi dan *burnout*. Berdasarkan penelitian-penelitian di atas, maka secara sistematis hubungan antara variabel dapat digambarkan melalui paradigma penelitian seperti pada gambar 2.1



Sumber: Diolah Peneliti 2026

Gambar 2. 2
Paradigma Penelitian

2.1 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori yang telah dituangkan dalam kerangka pemikiran, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *burnout*
2. Stress kerja berpengaruh terhadap *burnout*
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi
4. Stress kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi
5. *Burnout* berpengaruh terhadap komitmen organisasi
6. Lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen organisasi melalui *burnout*
7. Stress kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen organisasi melalui *burnout*