**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA FISIK DENGAN *BURNOUT* KARYAWAN PT TIMUR RAYA LESTARI**

**Tri Nanda Sembiring¹, Domnina Rani Puna Rengganis²**

**¹²**Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

**¹**nandas3mbiring@gmail.com

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja fisik dengan burnout karyawan PT Timur Raya Lestari. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan burnoout. Subjek penelitian adalah karyawan tetap bagian produksi yang telah bekerja minimal satu tahun. Pengambilan subjek menggunakan sampling purporsive dengan data yang dikumpulkan menggunakan Skala Burnout dan Skala Persepsi Lingkungan Kerja Fisik. Data dianalisis menggunakan korelasi product moment dengan program SPSS v.23. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai korelasi sebesar -0.792 dengan p = 0.000 (p<0.005), sehinga hipotesis dapat diterima. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi (R²) sebesar 0.627, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel persepsi lingkungan kerja fisik memberikan sumbangan efektif sebesar 62.7% terhadap variabel burnout dan sisanya 37.3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor karakteristik individu, keterlibatan emosional dengan penerimaan pelayanan, beban kerja berlebihan, kurangnya kontrol kerja, penghargaan atas pekerjaan, kerusakan dalam komunitas, diperlakukan secara adil, dan nilai-nilai konflik.

**Kata kunci :** persepsi terhadap lingkungan kerja fisik, burnout

***Abstract***

*This study aims to determine the relationship between perception of the physical work environment with the burnout of PT Timur Raya Lestari employees. The hypothesis in this study is that there is a positive relationship between the perception of the physical work environment with burnout. Research subjects are permanent employees of the production section who have worked for at least one year. Taking the subject using purporsive sampling with data collected using the Burnout Scale and Physical Work Environment Perception Scale. Data were analyzed using product moment correlation with SPSS v.23. Based on the results of the analysis, a correlation value of -0,792 was obtained with p = 0,000 (p <0.005), so the hypothesis could be accepted. Acceptance of the hypothesis in this study showed a coefficient of determination (R²) of 0.627, it shows that the perception of physical work environment variables contributed effectively by 62.7% to the burnout variable and the remaining 37.3% was influenced by other factors not examined in this study such as factors individual characteristics, emotional involvement with service acceptance, excessive workload, lack of work control, respect for work, damage in the community, treated fairly, and conflicting values.*

***Keywords:*** *perception of the physical work environment, burnout*

**PENDAHULUAN**

Kaca mata kerap dijadikan mode sebagai penunjang gaya penampilan agar semakin menarik. Fungsi kaca mata tidak hanya sebagai mode saja namun sudah menjadi kebutuhan utama bagi para penderita mata minus, plus, silender, dan lain sebagainya (Nugroho, Andhini, Aini, Rizal, & Faisal, 2019). Berbagai jenis dan bentuk kacamata saat ini sudah semakin banyak dan beraneka ragam yang membuat konsumen terus hadir untuk berkontribusi dalam pembelian kaca mata (Zul, Muslim, & Karimah, 2017). Kebutuhan kaca mata yang semakin meningkat membuat para produsen bersaing demi menarik hati konsumennya (Sari, 2016). Persingan ini juga dialami oleh PT Timur Raya Lestari.

PT Timur Raya Lestari merupakan industri kesehatan yang menyadiakan berbagai alat-alat kesehatan termasuk pembuatan kacamata maupun lensa kaca yang diproduksi di Jakarta. PT Timur Raya Lestari telah berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik bagi para konsumennya dengan ide inovatif melalui teknologi yang mutakhir utnuk menghasilkan produk yang berkualitas tinggi. *Human Resource Management* (HRD) mengatakan untuk mewujudkan kualitas terbaik dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal. Salah satunya, SDM di bagian produksi karena bagian ini langsung berhubungan dengan pembuatan produk, sehingga kualitasnya ditentukan dari seberapa baik SDM bagian produksi dalam menjalani pekerjaannya.

Rahmanita (2017) bependapat bahwa bagian produksi rentan terhadap *bunout* karena memiliki beban kerja yang besar dan lebih tertekan karena selalu ditargetkan dalam memproduksi barang. Priliana (2001) juga mengemukakan pendapat yang sama dimana *burnout* dapat terjadi di bagian produksi karena bagian tersebut dituntut untuk menghasilkan produk berkualitas diiringi target hasil kerja yang telah ditentukan, karaywan merasa beban kerjanya semakin bertambah, dan mengalami stres berkepanjangan. *Burnout* dapat berdampak besar terhadap kerugian suatu perusahaan, dimana apabila karyawan mengalami *burnout* maka produktivitas karyawan tersebut menurun dan tidak bisa maksimal bekerja yang kemudian berpengaruh terhadap kerugian perusahaan (Christianty & Widhianingtanti, 2016).

Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001) menjelaskan pengertian *burnout* merupakan sindrom psikologis seseorang yang ditandai dengan adanya kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rendahnya penghargaan diri sendiri sehingga membuat seseorang merasakan ketegangan dan tekanan dalam menjalani aktifitasnya. Menurut Ivancevich (2006) *burnout* adalah proses psikologis yang dihasilkan oleh stress pekerjaan yang terus menerus menekannya dan yang tidak terlepaskan, sehingga menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian, dan perasaan pencapaian yang menurun.

Maslach, dkk. (2001) menjelaskan bahwa *burnout* terbagi dalam tiga aspek yaitu aspek pertama *emotional exhaustion* (kelelahan emosi) adalah adanya keterlibatan emosi yang menyebabkan energi dan sumber-sumber dirinya terkuras oleh satu pekerjaan, sehingga menimbulkan sikap negatif terhadap diri sendiri, pekerjaan, orang lain, dan perusahaan sehingga seseorang merasa terbelenggu oleh tugas-tugas dalam pekerjaannya. Aspek kedua, *depersonalization* (depersonalisasi)

adalah suatu upaya untuk melindungi diri dari tuntutan emosional yang berlebihan dengan memperlakukan orang lain disekitarnya sebagai objek. Gambaran dari depersonalisasi yaitu adanya sikap dan perasaan negatif terhadap orang- orang disekitarnya. Aspek ketiga, *reduced personal accomplishment* (rendahnya penghargaan atas diri sendiri) adalah penilaian terhadap diri sendiri yang negative, perasaan tidak puas dengan performa pekerjaan, dan merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain dalam pekerjaaannya.

*Burnout* memiliki peranan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan dalam mengelola SDM (Ivancevich, 2006). Harapannya karyawan memiliki tingkan *burnout* yang rendah agar bahagia menjalani pekerjaan, tidak mudah tertekan, dan antusias menjalani pekerjaan (Costa, Hyeda, & Maluf, 2016). *Burnout* yang rendah juga menjadikan karyawan terikan dalam pekerjaan atau lebih *engaged* dengan memberikan performa kerja terbaiknya, bekerja secara optimal, dan mampu untuk memberikan hasil kerja yang melebihi harapan perusahaan (Maslach, Schaufelli, & Leiter, 2001).

Akan tetapi, pada kenyataannya masih banyak karyawan yang mengalami *burnout.* Pada bagian produksi salah satu perusahaan di *World Health Organization* (WHO) meramalkan bahwa yang menjadi penyakit pembunuh nomor 2 setelah penyakit jantung adalah perasaan lelah yang berat. Survey yang dilakukan Regus (2012) yang merupakan perusahaan penyedia produk dan layanan tempat kerja terbesar di dunia menunjukkan bahwa pekerja di Indonesia semakin tertekan dan lebih dari 16.000 pekerja profesional di seluruh dunia juga merasakan hal yang sama. Penelitian yang dilakukan Fatmawati (2012) pada karyawan perpustakaan bagian layanan di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) Provinsi DKI Jakarta menunjukkan tingkat *burnout* sebanyak 62% dimana 7% dari responden dinyatakan positif teridentifikasi mengalami burnout pada level tinggi (Romadhoni, Asmony, & Suryatni, 2015). Artinya, data tersebut menunjukan bahwa masih banyak karyawan di berbagai bidang yang mengalami *burnout*

Sejalan dengan data yang sudah dijelaskan sebelumnya, berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan bagian produksi PT Timur Raya Lestari pada tanggal 18 Oktober 2019 dengan menggunakan aspek-aspek *burnout* yang dikemukakan Maslach, dkk. (2001). Diperoleh 11 dari 15 subjek yang mengatakan pada aspek *emotional exhaustion* (kelelahan emosi), subjek mudah letih saat bekeja, tertekan jika diberikan tugas yang lebih banyak dari sebelumnya, dan ketika pekerjaan belum selesai subjek mudah tersinggung sehingga sulit menunjukkan ketelitian dalam bekerja. Aspek *depersonalization* (depersonalisasi) mengatakan bahwa atasan kurang merespon pendapat subjek yang menginginkan alat ekrja segera di ganti, subje merasa rekan kerja tidak mempedulikannya karena lingkungan sangat individual, dan menjadi menghindari rekan kerjanya sehingga sulit membenguninteraksi yang baik. Aspek *reduced personal accomplishment* (rendahnya penghargaan atas diri sendiri), subjek mengatakan jika terburu-buru untuk meyelesaikan target maka akan bekerja sesuai target saja namun kualitas produk menurun yang membuat subjek terkadang merasa bersalah pada diri sendiri akan tetapi tidak memiliki pilihan lainnya dan menganggap bahwa kemampuan rekan kerjanya lebih handal dibandingkan dirinya sehingga subjek kurang antusia dalam menyelesaikan produk dengan baik. Dari hasil wawancara, maka dapat disimpulkan bahwa 11 dari 15 subjek mengalami *burnout* yang dapat dilihat dari aspek-aspek yang dikemukakan Maslach, dkk. (2001) yaitu *emotional exhaustion, depersonalization,* dan *reduced personal accomplishment.*

Caputo (1991) menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *burnout* menurut yaitu karakteristik individu, lingkungan kerja, dan keterlibatan emosional dengan penerimaan pelayanan. Lawler dan Leadpord (dalam Kaswan, 2017) ingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para karyawan yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti non fisik maupun fisik. Menurut Sedamaryanti (2009) lingkungan kerja terbagi menjadi dua macam yaitu pertama lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja seperti interaksi dengan orang lain. Kedua, lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan segala fiisk yang bukan manusia dan berada disekitar tempat kerja karyawan. Lee dan Brand (2005) menjelaskan lingkungan kerja yang baik didapatkan tidak hanya dari hubungan antara manusia saja melainkan juga pada keadaan fisik secara langsung maupun tidak langsung bagi keberlangsungan kehidupan kerja karyawan agar tidak mengalami *burnout* dalam bekerja. Rosenthal, dkk. (2018) berpendapat jika lingkungan kerja fisik memiliki peranan yang besar untuk dapat menentukan tingkat *burnout* seseorang. Lebih lanjut, lingkungan yang bersih, nyaman, dan aman membuat seseorang senang dan terikat (*engaged*) menjalani pekerjaan. Akan tetapi, lingkungan kerja yang kotor dan sirkulasi udara yang buruk maka membuat karyawan kelelahan dalam menjalani pekerjaan.

Hal ini didukung berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan bagian produksi PT Timur Raya Lestari pada tanggal 18 Oktober 2019 dengan menggunakan aspek-aspek lingkungan kerja fiisik yang dikemukakan Sedarmayanti (2009). Diperoleh 11 dari 15 subjek yang mengatakan pada aspek lingkungan kerja langsung, tata letak peralatan kerja jaraknya sulit di jangkau, kursi yang digunakan terlalu keras yang membuat subjek merasa sakit ketika duduk terlalu lama, dan kapasitas ruangan tidak sesuai barang dan pekerja. Aspek lingkungan kerja perantara, subjek mengatakan ruangan terlalu pengap, AC di dalam ruangan tidak begitu terasa sejuk, cahaya kurang terang, dan ada disaat tertentu alat kerja terlalu bising. Dari hasil wawancara disimpulkan bahwa 11 dari 15 subjek berpandangan bahwa lingkungan kerrja fisik yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan harapannya. Hal ini juga didukung berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Romadhoni, Asnomy, dan Suryatni (2015) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik maupun non fisik mampu mempengaruhi *burnout* pada karyawan. Oleh karena itu, persepsi lingkungan kerja fisik akan menjadi faktor dominan dan variabel bebas dalam penelitian ini.

Matsumoto (2004) menjelaskan bahwa persepsi sebagai penafsiran seseorang mengenai segala suatu hal yang ditelaah berdasarkan stimulus, kemudia stimulus tersebut di diinterprestasi dan dievaluasi hanya menggunakan panca indranya saja. Menurut Wexley dan Yukl (2003) setiap seseorang dapat mempresepsikan apa saja yang dikehendakinya. Salah satunya persepsi terhadap lingkungan kerja. Kaswan (2017) menjelaskan lingkungan kerja tercipta dari segala persepsi dan rangsangan melalui penglihatan, pendengaran, penciuman, pengecapan, dan praba. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan, seperti kebersihan ruangan, musik, dan sebagainya (Lawler & Leadpord dalam Kaswan, 2017). Galletta, dkk. (2016) berpendapat bahawa lingkunga kerja yang dapat memenuhi kebutuhan seseorang yaitu lingkungan kerja yang bersih, sirkulasi udara yang baik, partisi atau tata ruang yang sesuai, dan mampu memberikan kenyamanan serta keamanan, sehingga membuat karyawan lebih antusias danbersedia memberikan performa kerja yang optimal. Lebih lanjut, situasi ini akan dapat terwujud jika perusahaan memberikan lingkungan kerja fisik yang baik.

Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin-mesin kantor yang dipergunakan, tata ruang kantor, temperature ruangan, pencahayaan, dan segala sesuatu yang berbentuk fisik yang mempengaruhi kondisi-kondisi karyawan dalam beekrja (Moekijat, 2005). Srivastava (2008) menjelaskan persepsi terhadap lingkungan kerja fisik sebagai pandangan karyawan bahwa perusahaan mampu memberikan lingkungan kerja yang nyaman dengan alat kerja yang memadai, partisi alat kerja kerja yang memudahkan karyawan untuk menempatkan maupun mengambil barang, suhu yang baik, dan pencahayaan yang disesuaikan ruang kerja.

Sedarmayanti (2009) menjelaskan bahwa terdapat dua aspek ingkungan kerja fisik yaitu lingkungan kerja langsung dan lingkungan kerja perantara. Aspek pertama, lingkungan kerja langsung merupakan kondisi di tempat kerja yang berhubungan langsung dengan karyawan seerti pusat kerja, kursi, meja, warna ruangan dan tata letak atau dekorasi yang baik untuk membuat karyawan nyaman dan merasakan keamanan dalam bekerja. Aspek kedua, lingkungan kerja perantara merupaakn kondisi di tempat kerja yang berhubungan tidak langsung dengan karyawan. seperti temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, warna ruangan, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, dan bau tidak sedap.

Syafmarini (2016) menyatakan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja fisik adalah pandangan seseorang terhadap lingkungan kerjanya berupa tata letak peralatan kerja, temperature, dan lain sebagainya yang dapat membberikan kenyamanan baginya. Karyawan yang mempersepsikan ligkungan kerja fisik positif akan berpandangan bahwa partisi perlengkapan kerja mudah diakses, peralatan kerja memadai, sirkulasi udara yang baik menjadikan karyawan tidak mau meninggalkan tempat kerjanya dan dapat menurunkan tingkat *burnout* (Lee & Band, 2005). *Burnout* yang rendah menjadikan karyawan lebih terikat dnegan pekerjaan, antusias dalam bekerja, bersedia menunjukkan performa terbaik, dan mampu mewujudkan tujuan perusahaan (Costa, dkk., 2016).

Sebaliknya, apabila karyawan mempersepsikan negatif terhadap lingkungan kerja fisik maka akan menilai bahwa pencahayaan terlalu redup maupun terang, ruangan terasa sempit, dan kursi maupun meja tidak sesuai pratisi mengakibatkan burnout dalam bekerja karena karyawan tertekan dengan lingkungannya (Srivastava, 2008). Konsekuensi *burnout* menimbulkan kondisi negatif seperti tingkat absensi yang tinggi, kinerja pekerjaan yang buruk, penyakit mental, kecemasan, dan cedera terkait pekerjaan, sehingga perusahaan sulit memaksimalkan potensi SDM yang dimilikinya yang justru berakibat pada penurunan pendapatan perusahaan (Galletta, Portoghese , Ciuffi, Sancassiani, Aloja & Campagna, 2016). Hal ini didukung berdasarkan hasil penelitian Sari (2014) yang menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik mampu memberikan sumbangan efektif sebesar 5.3% terhdap *burnout* yang berarti bahwa persepsi kondisi lingkungan kerja mampu memberikan kontribusi kepada tingkat *burnout* karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalampenelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja fisik dengan *burnout* karyawan PT Timur Raya Lestari?”

**METODE**

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Timur Raya Lestari dengan karakteristik karyawan tetap bagian produksi yang telah bekerja minimal satu tahun. Pengambilan subjek dalam penelitian ini menggunakan *Sampling Purporsive*. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 75 subjek.

Metode pengumpulan data penelitian ini dengan menggunakan dua skala yaitu Skala *Burnout* dan Skala Persepsi Terhadap Kompensasi. Bentuk skala yang digunakan adalah model skala likert dengan 4 alternatif jawaban yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Berdasarkan hasil perhitungan dari Skala *Burnout* diperoleh koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0.938 dan Skala Persepsi Terhadap Kompensasi diperoleh koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0. 0.891. Analisis data dilakukan dengan metode korelasi *Product Moment* yang di kembangkan oleh Karl Pearson (Sugiyono, 2016). Keseluruhan data dianalisis dengan menggunakan program SPSS.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan *burnout* pada karyawan PT Timur Raya Lestari. Hasil analisis *product moment* menunjukkan koefisien korelasi (rxy) sebesar -0.792 (p = 0.000). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan *burnout*. Hasil koefisien korelasi juga menunjukkan bahwa terdapat tingkat hubungan yang tinggi antara variabel persepsi lingkungan kerja fisik dengan *burnout.* Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini didukung berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Romadhoni, dkk. (2015) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik maupun non fisik mampu mempengaruhi *burnout* pada karyawan.

Penelitian ini menunjukkan hasil ketegorisasi Skala *burnout* yaitu tinggi sebesar 48% (36 subjek), katagori sedang sebesar 28% (21 subjek), dan kategori rendah sebesar 24% (18 subjek). Selanjutnya, berdasarkan hasil kategorisasi Skala Persepsi Lingkungan Kerja Fisik yaitu positif sebesar 30% (22 subjek), missing 21% (16 subjek), dan negatif sebesar 49% (37 subjek), maka sebagian besar subjek memiliki persepsi lingkungan kerja fisik dalam kategori negatif dan *burnout* yang tinggi. Srivastava (2008) menjelaskan ketika karyawan mempersepsikan negatif terhadap lingkungan kerja fisik maka akan menilai bahwa pencahayaan terlalu redup maupun terang, ruangan terasa sempit, dan kursi maupun meja tidak sesuai pratisi mengakibatkan burnout dalam bekerja karena karyawan tertekan dengan lingkungannya. Konsekuensi *burnout* menimbulkan kondisi negatif seperti tingkat absensi yang tinggi, kinerja pekerjaan yang buruk, penyakit mental, kecemasan, dan cedera terkait pekerjaan, sehingga perusahaan sulit memaksimalkan potensi SDM yang dimilikinya yang justru berakibat pada penurunan pendapatan perusahaan (Galletta, dkk., 2016).

Aspek lingkungan kerja langsung merupakan kondisi di tempat kerja yang berhubungan langsung dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja, warna ruangan dan tata letak atau dekorasi yang baik untuk membuat karyawan nyaman bekerja (Sedarmayanti, 2009). Costa, dkk. (2016) menjelaskan jika lingkunga kerja langsung seperti alat-alat kerja yang diberikan kurang memadai maupun dekorasi kerja yang terlalu sempit membuat karyawan berpersepsi negatif terhadap lingkungan kerja langsung yang pada akhirnya terjadilah *burnot* sehingga sulit memberikan dedikasi saat bekerja, rendahnya antusias menyelesaikan pekerjaan, dan menjadi sosok yang tidak peduli kepada lingkungan serta orang-orang yang berada di sekitar tempat kerjanya. Hal ini didukung data lapangan yang menunjukkan bahwa subjek merasa peralatan kerja yang sudah lama belum diganti dengan yang baru, tata letak barang-barang di ruangan kerja sulit dijangkau, dan menurut subjek ruangan istirahat yang diberikan sehingga terasa sempit dan kurang bersih, sehingga subjek merasakan *burnout* dalam menjalani pekerjaannya yaitu merasa kesejahteraannya tidak dipedulikan perusahaan, semangat subjek mulai pudar ketika mendapatkan banyak tugas-tugas, mudah marah ketika rekan kerja sulit diajak bekerjasama, dan sulit menunjukkan performa terbaik ketika kelelahan dalam bekerja.

Lee dan Brand (2005) berpendapat bahwa karyawan akan bersedia memberikan performa terbaiknya apabila diberikan aspek lingkungan kerja non-fisik yang merupakan kondisi di tempat kerja yang berhubungan tidak langsung dengan karyawan seperti temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, warna ruangan, pencahayaan, dan lain sebagiannya (Sedarmayanti, 2009). Galletta, dkk. (2016) berpendapat apabila karyawan berpersepsi lingkungan kerja non fisik yang buruk seperti temepratur yang terlalu ekstrim, ruangan terlalu lembab, dan pencahayaan yang terlalu redup maupun terang menjadikan karyawan mudah mengalami *burnout* dengan mudah marah, tertekan, sulit berkonsentrasi saat bekerja, dan tidak mau terlibat lebih jauh dengan pekerjaannya (*disengaged*). Hal ini didukung data lapangan yang menunjukkan bahwa subjek merasa temperatur di tempat kerja belum sesuai dengan kondisi tubuhnya, sering merasakan getaran yang keras, dan penerangan di ruang kerja menyulitkan subjek dalam bekerja, sehingga terjadilah *burnout* dimana subjek merasa performa kerja semakin menurun dibandingkan rekan kerja lainnya, pesimis dapat menyelesaikan tugas dengan baik ketika diberikan tugas-tus yang sulit, dan mudah letih saat bekerja.

**KESIMPULAN**

 Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi (rxy) sebesar 0.650 (p = 0.000), sehingga

Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi (rxy) sebesar -0.792 (p = 0.000), sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima yaitu terdapat hubungan antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan *burnout* pada karyawan PT Timur Raya Lestari. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa karyawan yang berpersepsi positif terhadap lingkungan kerja fisil maka akan merasa perusahaan mampu memberika fasilitas yang memadai, ruangan terasa sejuk, dan pertisisi alat kerja memudahkan subjek untuk menjangkaunya, sehingga *burnout* semakin rendah dengan antusias menjalankan pekerjaan, performa semakin meningkat, dan lebih fokus menyelesaikan tugas dengan usaha terbaiknya. Sebaliknya, karyawan yang memiliki persepsi negatif terhadap lingkungan kerja fisik akan merasakan udara yang kurang sejuk, meja maupun kursi tidak sesuai kapasitas untuk bekerja, dan pencahayaan yang tidak sesuai dengan ruangan membuat subjek mengalami *burnout* yaitu kelelalh menjalani pekerjaan yang menjadikan performa kerjanya semakin menurun, merasa tertekan terhadap pekerjaan, dan sulit menunjukkan semangat menyelesaikan pekerjaan.

 Hasil koefesien determinasi (R²) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0.627, hal tersebut menunjukan bahwa variabel persepsi lingkungan kerja fisik memberikan sumbangan efektif sebesar 62.7% terhadap variabel *burnout* dan sisanya 37.3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor karakteristik individu, keterlibatan emosional dengan penerimaan pelayanan, *work overloaded work overload, lack of work control, rewarded for work*, *breakdown in community, treated fairly*, dan *conflict value.*

**SARAN**

1. Bagi subjek

Bagi subjek, agar dapat menurutnkan *burnout,* sebaiknya lebih memperhatikan lingkungan kerja fisiknya yaitu jika alat kerja kurang layak, sirkulasi udara yang tidak baik, pencahayaan yang kurang tepat , dan partisisi penempatan barang-barang kurang teratur sebaiknya subjek mengatakan hal tersebut secara baik-baik kepada atasan maupun pihak perusahaan agar segera dibenahi. Dengan demikian, subjek akan merasakan kenyamanan dalam bekerja yang membuat *burnout*-nya semakin rendah karena telah terpenuhinya lingkungna kerja fisi yang baik.

1. Bagi PT Timur Raya Lestari

Bagi PT Timur Raya Lestari diharapkan lebih memahami tingkat burnout karyawan dengan memberikan lingkungan kerja fisik yang baik seperti dapat melalui pemberian fasilitas istirahat yang bersih, dekorasi ruangan yang baik, partisisi barang yang memudahkan karyawan menjangkaunya, temperature yang sejuk, pencahayaan yang baik, dan lain sebagainya. Apabila kondisi ini terjadi maka dapat menurunkan *burnout* karyawan yang menjadikannya semangata serta fokus untuk mencapai hasil kerja yang berkualitas untuk perusahaan.

1. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti dengan mempertimbangkan faktor-faktor lainnya yang tidak di teliti dalam penelitian ini agar memperkaya ilmu pengetahuan dan peneliti selanjutnya dapat mengetahui hubungan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi *employee engagement* seperti faktor karakteristik individu, keterlibatan emosional dengan penerimaan pelayanan, *work overloaded work overload, lack of work control, rewarded for work*, *breakdown in community, treated fairly*, dan *conflict value.*

**DAFTAR PUSTAKA**

Caputo, J.S. (1991). *Stress and burnout in library service*. Phoenix: Oryx Press.

Christianty, T.O.V., & Widhianingtanti, L.T. (2016). Burnout ditinjau dari employee engagement pada karyawan*. Psikodimensia,15*(2), 351-373

Costa, E.S.M.,Hyeda, A., & Maluf, E.M.C.P. (2016). *Working Environment and Burnout Syndrome, Medical & Clinical Reviews, 2*(4), 1-5.

Galletta, M., Portoghese, I., Ciuffi, M., Sancassiani, F., Aloja, E.D., & Campagna, M. (2016). Working and environmental factors on job burnout: a crosssectional study among nurses. *Clinical Practice & Epidemiology in Mental Health, 12*(2), 132-141.

Ivancevich, J. M., Konopaske, R. & Matteson, M. T. (2006). Perilaku dan manajemen organisasi. Jakarta: Erlangga.

Kaswan. (2017). *Psikologi industri dan organisasi*. Bandung : Alfabeta.

Lee, S.Y., & Brand, J.L. (2005). Effects of control over office workspace on perception of the work outcomes. [*Journal of Environmental Psychology*](https://www.researchgate.net/journal/0272-4944_Journal_of_Environmental_Psychology)*, 25*(3), 323-333.

Maslach. C., & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal Of Occupational Behaviour. 2*(1), .99-113.

Maslach, C., Schaufelli, W.B. & Leiter, M.P. (2001). Job burnout: annual review. *Journal of Psychology, 52*(1), 397-422.

Matsumoto, D. (2004). *Pengantar psikologi lintas budaya.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Moekijat. (2005). *Tata laksana kantor manajemen perkantoran.* Bandung : Mandar Maju.

Nugroho, A., Andhini, A., Aini, D.Q., Rizal, M.Y.,& Faisal, M. (2019). *Penelitian kacamata baca***.** Diakses tanggal 20 Oktober 2019 dari[https://www.academia.edu/30380010/penelitianuserkacamata](https://www.academia.edu/30380010/PENELITIANUSERKACAMATA).

Priliana, H. (2001). *Pengaruh persepsi beran kerja dan tingkat self bfficacy terhadap kecenderungan 'gejala burnout pada karyawan raglan produksi (non human service profession).* Diakses tanggal 20 Oktober 2019 dari <http://repository.unair.ac.id/49536/>

Rahmanita, R.S. (2017). *Analisis resiko postur kerja fisik dan beban kerja mental pada karyawan produksi manisan buah carica (studi kasus:cv. Yuasa food, wonosobo)*. Diakses tanggal 20 Oktober 2019 dari<http://eprin-ts.ums.ac.id/55373/>**.**

Regus. (2012). *Survei membuktikan, banyak pekerja di kota-kota besar stress memuncak.* Diakses tanggal 20 Oktober 2019 darihttps://republikbjm. com/2015/04/20/survei-membuktikan-banyak-pekerja-di-kota-kota-besar-stress-memuncak/.

Romadhoni, L. C., asnomy t., & suryatni, m. (2015). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial terhadap burnout pustakawan di kota mataram. *Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan Khizanah Al-Hikmah, 3*(2), 125-14.

Rosenthal, D., Teague, M., Retish, P., West, J., & Vessell, R. (2018). T*he relationship between work environment attributes and burnout*. Diakses tanggal 20 Oktober 2019 dari<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.10-80/00222216.1983.11969548?needAccess=true>.

Sari, M. (2016). Analisis strategi keunggulan bersaing dalam rangka meningkatkan volume penjulan pada bisnis optik(studi kasus pada bisnis optik di pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, 3*(1), 1-15.

Sedamaryanti. (2009). *Sumber daya manusia dan* *produktivitas kerja*. Bandung:

Srivastava, A.K. (2008). Effect of perceived work environment on employees’ job behaviour and organizational effectiveness. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology, 34*(1), 47-55.

Syamrini, U.P. (2016). *Hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja fisik dengan stres kerja pada personil detasemen pengendalian pangkalan (dendallan) pangkalan udara utama ahmad yani semarang.* Diakses tanggal 20 Oktober 2019 dari ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/75-28/7288.

Wexley, K.N. & Yukl, G.A. (2003). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Jakarta: Bina Aksara.

Zul, M.I., Muslim, I., & Karimah, A. (2017). *Identifikasi bentuk frame kacamata dengan metode pengukuran pixel dan algoritma k-nn*. Diakses tanggal 20 Oktober 2019 dari<http://ejournal.st3telkom.ac.id/index.php/infotel/artic-le/view/317>.