

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP *JOB BURNOUT* PADA
PEKERJA MILENIAL DI INDONESIA**

(Skripsi)

Oleh

**YUDA ARIANTO
NPM 2016051022**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP *JOB BURNOUT*
PADA PEKERJA MILENIAL DI INDONESIA**

Oleh

Yuda Arianto

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS

Pada

Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Lampung



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

ABSTRAK

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP *JOB BURNOUT* PADA PEKERJA MILENIAL

Oleh

YUDA ARIANTO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap *job burnout* pada pekerja milenial di Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif dan populasi penelitian adalah pekerja milenial pada beberapa provinsi di Indonesia. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar menggunakan media sosial pada 400 responden. Teknik sampel menggunakan *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis secara deskriptif dan analisis regresi sederhana menggunakan Program SPSS 28. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *job burnout* sebesar 31,4% dan sisanya 68,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Hasil ini mengungkapkan bagaimana aspek-aspek dari iklim organisasi, seperti dukungan manajerial, komunikasi yang efektif, beban kerja dan fleksibilitas kerja dapat memengaruhi tingkat stres dan kelelahan kerja pada pekerja generasi milenial sehingga perlu pengembangan praktik manajerial yang lebih cepat menanggapi perubahan dinamika tenaga kerja, serta strategi yang dapat diterapkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan meminimalisir risiko *burnout* pada pekerja generasi milenial.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, *Job Burnout*

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE ON JOB BURNOUT IN MILLENNIAL WORKERS

By

YUDA ARIANTO

This study aims to determine the effect of organizational climate on job burnout in millennial workers in Indonesia. This research uses a quantitative approach with an associative research type and the research population is millennial workers in several provinces in Indonesia. Data was collected through questionnaires distributed using social media to 400 respondents. The sample technique used non probability sampling with purposive sampling technique. The results of this study indicate that the organizational climate variable has a significant negative effect on job burnout by 31.4% and the remaining 68.6% is influenced by other variables. These results reveal how aspects of organizational climate, such as managerial support, effective communication, workload and work flexibility can affect the level of stress and job burnout in millennial generation workers so that it is necessary to develop managerial practices that respond more quickly to changes in workforce dynamics, as well as strategies that can be implemented to create a more supportive work environment and minimize the risk of burnout in millennial generation workers.

Keywords: Organizational Climate, Job Burnout

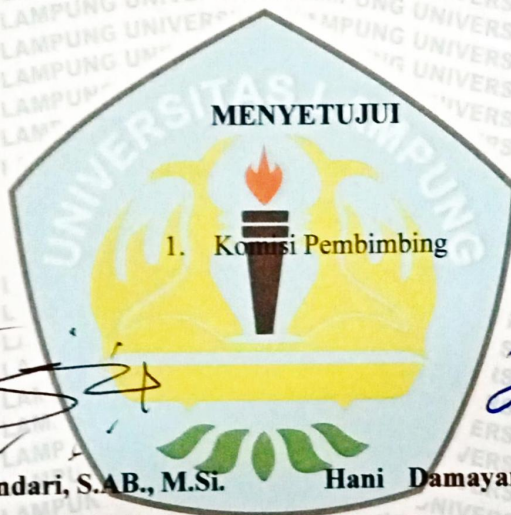
Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Job Burnout* Pada Pekerja Milenial Di Indonesia

Nama Mahasiswa : Yuda Arianto


Nomor Pokok Mahasiswa : 2016051022

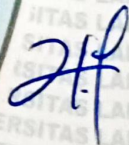
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik



1. Komisi Pembimbing

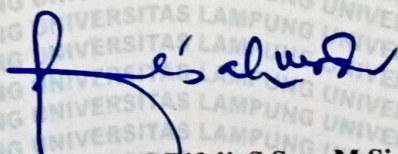

Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si.


Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si.

NIP. 198501152008012002

NIP. 198504042023212044

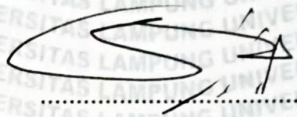
2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis



Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si.

NIP. 197502042000121001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si.** 

Sekretaris : **Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si.** 

Penguji : **Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si.** 

2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik



Dra. Ida Nurhaida, M.Si.

NIP. 196108071987032001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 5 Agustus 2024

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang telah berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 5 Agustus 2024

Yang membuat pernyataan,



Yuda Arianto

NPM. 2016051022

RIWAYAT HIDUP



Peneliti memiliki nama lengkap Yuda Arianto, dilahirkan Di Desa Tanjung Raya, Kecamatan Sukau, Kabupaten Lampung Barat pada 10 Januari 2002, yang merupakan anak kedua dari tiga bersaudara, dari pasangan Bapak Hafizi dan Ibu Yusnawati.

Pendidikan pertama di MIN 2 Tanjung Raya dan lulus pada tahun 2014, kemudian melanjutkan pendidikan di MTsN 1 Lampung Barat dan lulus 2017, pada tahun yang sama peneliti menempuh pendidikan di SMAN 1 Liwa dan lulus tahun 2020, kemudian menempuh pendidikan S1 Ilmu Administrasi Bisnis tahun 2020 di Universitas Lampung.

Selama menempuh jenjang pendidikan S1 di Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Lampung, penulis memilih konsentrasi Sumber Daya Manusia (SDM). Selama kuliah penulis aktif mengikuti organisasi dengan menjadi anggota bidang kewirausahaan Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Ilmu Administrasi Bisnis.

MOTTO

“Sesungguhnya pertolongan akan datang bersama kesabaran”

-HR. Ahmad-

“Perjalanan seribu batu bermula dari satu langkah”

-Lao Tze-

“Ingat waktu adalah uang, jika kau menyiakan waktumu maka kau menyiakan uangmu”

-Mr. Crab-

PERSEMBAHAN

BISMILLAHIRRAHMAANIRRAHIIM

Alhamdulillah hirabbil ‘alamin, dengan penuh rasa syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta’ala. Ku persembahkan karya ini untuk sosok pahlawan, senantiasa memberikan semangat dan doa kepada diriku:

“Ayah Hafizi dan Ibu Yusnawati”

Terima kasih telah membesarkan, mendidik, mendo’akan dan memberi semangat yang luar biasa kepadaku.

“Ilmu Administrasi Bisnis 2020”

Almamater tercinta

“Universitas Lampung”

SANWACANA

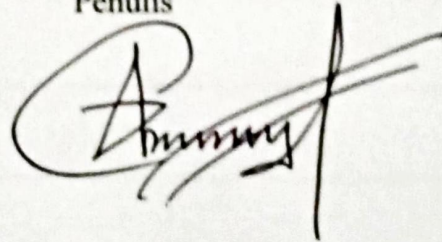
Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT Yang Maha Esa, karena atas karunia-Nya sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Job Burnout* Pada Pekerja Milenial Di Indonesia”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis di Universitas Lampung. Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah banyak memberikan do’a, motivasi, bimbingan dan dukungan terutama kepada:

1. Ibu Dra. Ida Nurhaida, M.Si. sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
2. Bapak Dr. Dedy Hermawan, S.Sos., M.Si. selaku wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerja sama Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Arif Sugiono, S.Sos., M.Si. selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Robi Cahyadi, M.A. selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
5. Bapak Dr. Ahmad Rifa’i, S.Sos., M.Si. selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
6. Bapak Dr. Ahmad Rifa’i, S.Sos., M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis FISIP Universitas Lampung.
7. Ibu Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Utama
8. Ibu Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Pembantu
9. Bapak Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si. selaku Penguji

10. Seluruh dosen Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis dan staf Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis.
11. Ayah dan Ibu terima kasih atas doa, dukungan, dan kesabaran yang tiada henti diberikan.
12. Untuk teman-teman dari jurusan Ilmu Administrasi Bisnis 2020 terima kasih untuk semuanya.

Bandar Lampung, 5 Agustus 2024

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Yuda Arianto', with a large, stylized initial 'Y' and a long horizontal stroke extending to the right.

Yuda Arianto

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR RUMUS	vi
I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Perilaku Organisasi.....	7
2.1.1 Pengertian Perilaku Organisasi.....	7
2.1.2 Model Perilaku Organisasi.....	7
2.2 Iklim Organisasi	9
2.2.1 Pengertian Iklim Organisasi.....	9
2.2.2 Dimensi Iklim Organisasi	10
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi	11
2.3 <i>Job Burnout</i>	12
2.3.1 Pengertian <i>Job Burnout</i>	12
2.3.2 Dimensi <i>Job Burnout</i>	13
2.3.3 Faktor-Faktor Penyebab <i>Job Burnout</i>	14
2.3.4 Gejala <i>Job Burnout</i>	16
2.4 Penelitian Terdahulu.....	16
2.5 Kerangka Pemikiran	19

2.6 Hipotesis	21
III METODE PENELITIAN	23
3.1 Jenis Penelitian	23
3.2 Populasi Dan Sampel.....	23
3.2.1 Populasi.....	23
3.2.2 Sampel	24
3.3 Sumber Data	25
3.3.1 Data Primer	25
3.4 Teknik Pengumpulan Data	25
3.5 Definisi Konseptual Dan Definisi Operasional	26
3.5.1 Definisi Konseptual	26
3.5.2 Definisi Operasional	26
3.6 Skala Pengukuran	30
3.7 Teknik Pengujian Instrumen	30
3.7.1 Uji Validitas	30
3.7.2 Uji Reliabilitas	33
3.8 Teknik Analisis Data	34
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif	34
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	34
3.8.3 Uji Regresi Linear Sederhana	35
3.8.4 Uji Hipotesis	35
3.8.5 Koefisien Determinan (R^2)	36
IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	37
4.2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	38
4.2.1 Pengumpulan Data Penelitian	38
4.2.2 Karakteristik Responden.....	38
4.2.3 Distribusi Jawaban Responden	45
4.3 Uji Asumsi Klasik	54
4.3.1 Uji Normalitas.....	54
4.3.2 Uji Heteroskedastisitas	55
4.4 Uji Regresi Linear Sederhana.....	56
4.5 Uji Hipotesis.....	57
4.6 Hasil Koefisien Determinasi R^2	58

4.7 Pembahasan Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap <i>Job Burnout</i>	59
V KESIMPULAN DAN SARAN	65
5.1 Kesimpulan.....	65
5.2 Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN.....	75

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Persentase Tingkat Kecemasan Antargenerasi Di Indonesia (2022)	2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	26
Tabel 3.3 Pengukuran Skala Likert.....	30
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas.....	31
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	33
Tabel 4.1 Persentase Responden Berdasarkan Usia.....	38
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	39
Tabel 4.3 Persentase Responden Berdasarkan Status Pernikahan	40
Tabel 4.4 Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan	41
Tabel 4.5 Persentase Responden Berdasarkan Pekerjaan	42
Tabel 4.6 Persentase Responden Berdasarkan Lama Bekerja	43
Tabel 4.7 Persentase Responden Berdasarkan Provinsi.....	44
Tabel 4.8 Kategori Mean.....	46
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Organisasi.....	47
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Job Burnout</i>	51
Tabel 4.11 Analisis Regresi Linear Sederhana Variabel Iklim Organisasi.....	56
Tabel 4.12 Koefisien Determinan R ²	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Model Perilaku Organisasi	8
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	21
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Data	55
Gambar 4.2 Hasil Uji Hetroskedastisitas	56

DAFTAR RUMUS

Rumus	Halaman
Rumus 3.1 Slovin.....	24
Rumus 3.2 Pearson's Product Moment Correlation.....	31
Rumus 3.3 Cronbach's Alpha	33
Rumus 3.4 Persamaan Regresi Linear Sederhana.....	35
Rumus 4.1 Interval Kelas.....	45
Rumus 4.2 T Tabel.....	58

I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi ini, salah satu generasi yang cukup banyak dalam dunia kerja dan akan mewakili 75% angkatan kerja secara global pada tahun 2025 adalah generasi milenial (Teamstage.io, 2023). Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) generasi milenial lahir pada tahun 1981 hingga tahun 1996 dengan populasi sebanyak 25,87% di Indonesia (Demakkab.bps.go.id, 2021). Kemudian hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2021, generasi milenial memberikan kontribusi mencapai 37,37 persen (Saeno, 2022), dan akan terus bertambah, karena tenaga kerja di Indonesia meningkat dari 143,72 juta orang pada tahun 2022 menjadi 146,62 juta orang pada bulan Februari 2023 (Arnavillia, 2023). Berdasarkan data di atas memperlihatkan bahwa angkatan kerja di Indonesia didominasi oleh pekerja milenial.

Pekerja milenial di tempat kerja memiliki karakteristik yang cukup berbeda dengan pekerja generasi sebelumnya. Mereka merasa tidak harus bekerja keras dan cenderung fleksibel dalam pekerjaannya. Selain itu, pekerja milenial memiliki ciri yang unik yakni cenderung kreatif, inovatif dan produktif. Ciri lain yang membedakan dengan pekerja generasi sebelumnya adalah tidak bisa lepas dari teknologi dalam setiap aktivitasnya (Prasarti dan Prakoso, 2020), serta pekerja milenial lebih memilih jenjang karir yang jelas, pekerjaan yang bermakna dan kenyamanan di lingkungan kerja (Muliawati dan Frianto, 2020).

Adanya kenyamanan saat kerja akan meningkatkan kepuasan dalam bekerja dan akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan milenial itu sendiri (Muliawati dan Frianto, 2020). Sebaliknya, jika kenyamanan tidak didapatkan maka pekerja milenial lebih cenderung mudah mengalami stres dalam bekerja (Gharib *et al.*, 2016). Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menimbulkan

ketidakseimbangan fisik dan psikologis, mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan karyawan. Dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan kerja di mana karyawan tersebut bekerja (Veithzal dalam Wartono, 2017).

Tekanan lingkungan kerja yang berlebihan akan mengakibatkan karyawan mudah mengalami stres kerja. Stres akibat pekerjaan merupakan reaksi seseorang ketika tuntutan pekerjaan dan tekanan yang dihadapi tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuannya (Suryani dan Yoga, 2019). Faktor lingkungan berupa tuntutan pekerjaan, beban kerja, dan stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan *burnout* bagi pekerja (Marisa dan Utami, 2021). Tingkat stres yang tinggi dan menimbulkan *burnout* pada pekerja dapat memberikan dampak buruk bagi pekerja itu sendiri, seperti kelelahan dan kurang tidur, bahkan dapat mengganggu kinerjanya, baik secara individu maupun tim. Jika hal ini terus terjadi, bukan tidak mungkin perusahaan harus mengeluarkan biaya yang cukup besar untuk mengatasi dampak stres karyawan tersebut (Gusti dkk., 2021).

Tabel 1. 1 Persentase Tingkat Kecemasan Antar generasi Di Indonesia (2022)

Nama Generasi	Tingkat Kecemasan		
	Cukup Cemas	Cemas	Sangat Cemas
Generasi Milenial	38,8%	23,5%	4,6%
Generasi <i>Baby Boomer</i>	31,5%	21,3%	2,8%

Sumber: Widi (2022)

Hasil survei yang dilakukan oleh *Alvara Research Center*, persentase responden generasi milenial yang cemas sebesar 28,1%, termasuk 23,5% yang merasa cemas dan 4,6% yang sangat cemas sedangkan generasi sebelumnya yaitu generasi *baby boomer* 32,8% merasa cukup cemas, 21,3% merasa cemas dan 2,8% merasa sangat cemas. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat cemas dan stres generasi milenial lebih tinggi dibanding generasi sebelumnya (Widi, 2022). Gejala *job burnout* dapat mencakup rasa cemas, mudah pusing, sulit berkonsentrasi, depresi, dan penurunan rasa puas serta kualitas diri yang menurun. Gejala-gejala ini dapat mempengaruhi konsentrasi karyawan, yang pada gilirannya dapat menyebabkan hilangnya sumber energi karyawan tersebut (Hamami & Noorizki, 2021).

Karyawan memainkan peran penting dalam keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi. Keberhasilan dan kesuksesan perusahaan di masa depan bergantung pada seberapa baik sumber daya manusia yang dikelolanya (Purnaya dalam Widya dkk., 2021). Perilaku kerja generasi milenial yang lebih memilih jenjang karir yang jelas, fleksibel dalam bekerja, kenyamanan di lingkungan kerja dan pekerjaan yang bermakna (Muliawati dan Frianto, 2020) akan menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan atau organisasi. Pekerjaan yang menjenuhkan dan berat akan menimbulkan perasaan kegagalan sehingga tidak akan merasa puas terhadap pekerjaannya, dan kinerja kerja tidak akan maksimal apabila *burnout* terus menerus terjadi (Dewi dkk., 2022).

Job burnout adalah beban emosional yang dirasakan oleh seorang pekerja karena adanya masalah yang mengganggu pikiran (Khustina dan Laily, 2019). Keadaan ini menyebabkan suasana, kinerja, prestasi dan komitmen kerja menurun. *Burnout* adalah keadaan kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan yang berkepanjangan dalam situasi yang menuntut emosional (Luthans dalam Priantoro, 2017).

Menurut Asepta & Pramitasari (2022) ciri-ciri seseorang mengalami *burnout* adalah pertama gejala fisik mungkin terlihat, seperti karyawan menjadi lebih lelah, nafsu makan berubah, atau sistem kekebalan tubuh melemah. Kedua gejala psikologis yang ditandai dengan perubahan emosi, berpikir berlebihan, kurangnya keinginan untuk bekerja, dan perasaan tidak ada harapan untuk bekerja. Ketiga gejala perilaku karyawan yang mengalami *burnout* dapat berupa perilaku seperti menghindari pekerjaan, menunda tenggat waktu, menggunakan obat-obatan terlarang, atau meminum minuman beralkohol untuk mengatasi rasa frustrasi yang dialaminya. Pekerja yang mengalami *burnout* menjadi berkurang energi dan ketertarikannya pada pekerjaan. Hal ini disebabkan berbagai aspek seperti lingkungan kerja karyawan tersebut (Rajan & Engelbrecht, 2018).

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi *burnout*, yaitu pertama faktor *eksternal* (organisasi kerja), hal tersebut meliputi kondisi lingkungan kerja psikologis kerja yang buruk, kurangnya kesempatan untuk maju, remunerasi yang tidak memadai, kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan, pekerjaan yang

monoton, dan lain-lain. Kedua faktor *internal* (individu), ini termasuk usia, jenis kelamin, harga diri, dan ciri-ciri kepribadian (Jannah, 2022). Faktor karakteristik pribadi ini seperti perasaan lelah secara emosional dan kurang energi dalam bekerja (Nurfadhila dkk., 2022).

Dalam penelitian lain, iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap *job burnout* pekerja, di antaranya yaitu kompetensi manajerial, beban kerja yang seimbang, kejelasan akan tugas, kekompakan antar rekan kerja, etika, dan partisipasi (Dinibutun *et al.*, 2020; Melita, 2022; Rudyarwaty *et al.*, 2018; Vallen, 1993). Hal ini diperkuat juga oleh Maslach & Jackson (1981) bahwa penyebab utama *burnout* berkaitan dengan faktor tempat kerja (iklim organisasi) (Maslach & Jackson, 1981). Penelitian ini berfokus pada faktor tempat kerja (iklim organisasi) yang dapat mempengaruhi pengurangan *burnout* pada pekerja generasi milenial.

Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal suatu organisasi yang relatif berkesinambungan, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilakunya, dan dapat digambarkan sebagai sekumpulan ciri-ciri atau karakteristik organisasi (Taguri & Litwin dalam Susanty, 2013). Menurut Higgins dalam Fitri, (2016) terdapat empat faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, yaitu manajer/pimpinan, tingkah laku individu, tingkah laku kelompok, dan faktor eksternal organisasi.

Jika dikaitkan antara generasi milenial dengan karakteristik seperti percaya bahwa kerja sosial dan kerja sama tim akan menghasilkan hasil yang positif, lingkungan kerja yang nyaman dan kebebasan dari atasan, tidak menyukai kerja yang monoton, fleksibilitas kerja, menyukai aspek kekeluargaan, loyalitas ketika perusahaan memenuhi kebutuhan yang diharapkannya, dan mengharapkan pengembangan diri dibanding gaji (Schaar *et al.*, dalam Ong & Mahazan, 2020), hal ini menunjukkan bahwa pekerja milenial mengharapkan lingkungan kerja (iklim organisasi) yang sesuai dengan yang dibutuhkannya sehingga risiko *job burnout* pada pekerja milenial dapat dikurangi. Sejalan dengan studi yang mengungkapkan bahwa pekerja milenial mengharapkan iklim organisasi positif ketika bekerja (Kismanto, 2019; Parinsi & Musa, 2023; Podungge, 2019).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk menganalisis lebih lanjut keterkaitan iklim organisasi dan *job burnout* pada pekerja milenial dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Job Burnout* Pada Pekerja Milenial Di Indonesia”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap *job burnout* pada pekerja milenial di Indonesia ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap *job burnout* pada pekerja milenial di Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat teoretis dan praktis yang diharapkan dari penelitian ini, yaitu:

1. Manfaat teoretis

Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan, pengetahuan, dan pemahaman kepada penulis maupun pembaca serta menjadi dasar referensi untuk penelitian selanjutnya tentang perilaku organisasi, khususnya mengenai keterkaitan iklim organisasi dan *job burnout*.

2. Manfaat praktis

1. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya pekerja milenial, dan dapat menjadi bahan masukan saat mengambil kebijakan berkenaan dengan iklim organisasi untuk mengurangi resiko terjadinya *job burnout*.

2. Pekerja milenial

Penelitian ini juga dapat meningkatkan kesadaran diri akan *job burnout* bagi pekerja milenial, serta memahami keterkaitan iklim organisasi yang dapat menimbulkan *job burnout* sehingga menjadi evaluasi terhadap lingkungan tempat kerja.

II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perilaku Organisasi

2.1.1 Pengertian Perilaku Organisasi

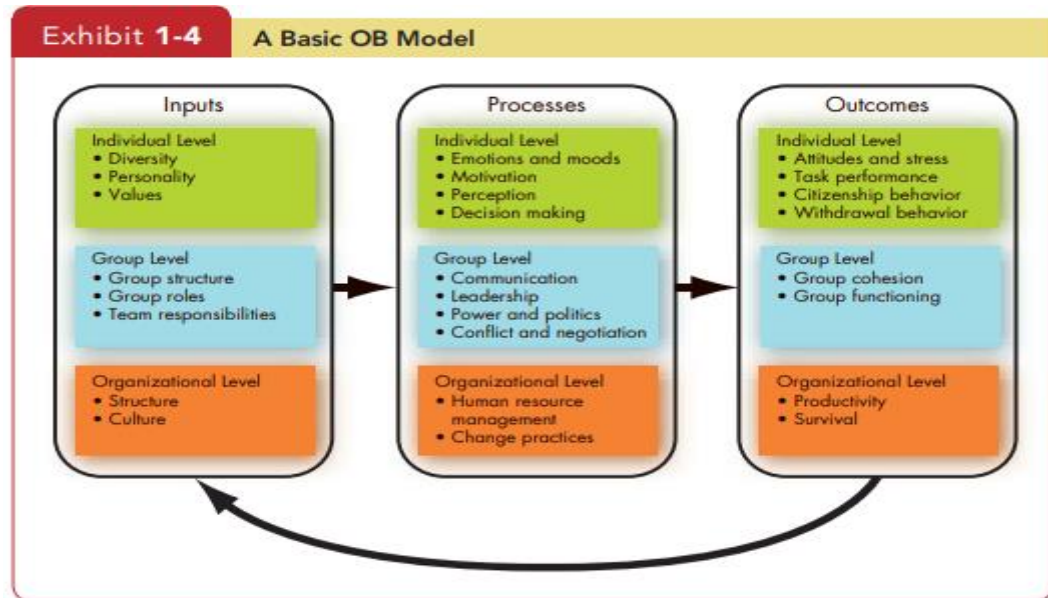
Perilaku organisasi adalah ilmu yang mempelajari perilaku pada tingkat individu dan kelompok dalam suatu organisasi serta dampaknya terhadap kinerja baik individu, kolektif, dan organisasi (Wijaya, 2017). Sementara itu, menurut Rosmayudi *et al.*, (2022) perilaku organisasi adalah studi tentang aspek perilaku manusia dalam organisasi atau kelompok tertentu. Hal ini mencakup aspek-aspek yang timbul dari pengaruh organisasi terhadap manusia dan aspek-aspek yang timbul dari pengaruh manusia terhadap organisasi. Sedangkan Robbins & Judge (2013) mengemukakan pendapat lebih singkat, perilaku organisasi adalah studi yang mempelajari dampak individu, kelompok, serta struktur terhadap perilaku dalam organisasi.

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi adalah ilmu yang mempelajari tingkah laku individu atau kelompok yang dapat mempengaruhi sebuah organisasi. Perilaku ini dapat berdampak baik atau buruk terhadap organisasi. Dampak baiknya yaitu dapat meningkatkan produktivitas organisasi atau perusahaan dan buruknya adalah kinerja organisasi tersebut yang akan turun.

2.1.2 Model Perilaku Organisasi

Dalam perilaku organisasi terdiri dari tiga jenis variabel yakni *inputs*, *processes*, dan *outcomes*. Terdapat tiga tingkat analisis dari variabel tersebut yaitu individu,

kelompok dan organisasi. Dalam model ini, memiliki sistem analisis yang bertahap dan dimulai dari *inputs* mengarah pada *processes* dan *processes* mengarah pada *outcomes*. Tetapi model ini, pada keadaan tertentu *outcomes* dapat mempengaruhi *inputs* di masa depan (Robbins & Judge, 2013: 24-25).



Gambar 2.1 Model Perilaku Organisasi

Sumber: Robbins & Judge (2013)

Robbins & Judge (2013) mengungkapkan 3 (tiga) variabel dalam model perilaku organisasi adalah sebagai berikut:

1. *Inputs* (masukan)

Input adalah variabel tertentu seperti kepribadian, struktur kelompok, serta budaya organisasi yang mengarah pada *processes*. Variabel-variabel ini adalah tahapan yang menentukan akan terjadi dalam sebuah organisasi nantinya. Banyak diantaranya menentukan hubungan kerja terlebih dahulu. Misalnya, kepribadian, sifat dan nilai-nilai para pekerja yang dibentuk oleh kombinasi warisan genetik dan lingkungan masa kanak-kanak. Sebelum atau setelah grup dibentuk, biasanya ditetapkan struktur kelompok, peran, dan tanggung jawab tim. Terakhir, struktur dan budaya organisasi umumnya terbentuk secara bertahap dan terus berkembang seiring waktu serta perubahan ini terjadi karena organisasi beradaptasi dengan lingkungannya dan mengembangkan adat istiadat dan normanya.

2. *Processes* (proses)

Proses adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh individu, kelompok, atau organisasi hasil dari *input* untuk mencapai tujuan tertentu. Pada tingkat individu, proses mencakup emosi, motivasi, persepsi, suasana hati, dan pengambilan keputusan. Pada tingkat kelompok, proses mencakup, komunikasi, kepemimpinan, kekuasaan dan politik, dan konflik dan negosiasi. Pada tingkat organisasi, proses mencakup aspek-aspek manajemen, seperti manajemen sumber daya manusia dan perubahan.

3. *Outcomes* (hasil)

Hasil adalah variabel kunci yang ingin dijelaskan atau diprediksi oleh organisasi, *outcomes* adalah variabel yang dipengaruhi oleh beberapa variabel lainnya. Pada tingkat individu, hasil (*outcomes*) adalah sikap, kinerja tugas, dan perilaku kewarganegaraan, serta perilaku penarikan diri. Pada tingkat kelompok, hasil (*outcomes*) adalah kohesi dan fungsi yang merupakan variabel terikat. Pada tingkat organisasi, hasil (*outcomes*) adalah profitabilitas dan kelangsungan hidup. Profitabilitas dan kelangsungan hidup organisasi adalah hasil akhir yang diinginkan oleh organisasi.

Berdasarkan model perilaku organisasi Robbins & Judge (2013), terdapat beberapa kajian perilaku organisasi terkait penelitian ini yang intinya melihat perilaku individu dan kelompok dalam suatu organisasi. Terdapat tiga tingkatan analisis dalam model perilaku organisasi ini yakni, individu, kelompok dan organisasi. Variabel penelitian iklim organisasi merupakan variabel yang terdapat dalam tingkat analisis organisasi dan variabel *job burnout* terdapat dalam tingkat analisis individual.

2.2 Iklim Organisasi

2.2.1 Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Taguiri dan Litwin dalam Susanty (2013), iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal suatu organisasi yang relatif berkesinambungan, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilakunya, dan dapat digambarkan sebagai sekumpulan ciri-ciri atau karakteristik organisasi. Sedangkan menurut Brown &

Leigh dalam Aryansah & Kusumaputri (2013) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan keadaan lingkungan organisasi yang dialami oleh karyawan, yang mengarah pada aspek-aspek seperti keamanan psikologis dan signifikansi psikologis lingkungan kerja. Selain itu, iklim organisasi adalah sebuah konsep yang mendeskripsikan persepsi lingkungan internal suatu organisasi yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya (Asi, 2019).

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah suasana lingkungan organisasi yang dialami oleh anggota organisasi dan dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi tersebut. Iklim organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Iklim organisasi menyebabkan munculnya pola lingkungan yang merangsang motivasi dan fokus pada tujuan (Utami dkk., 2021).

2.2.2 Dimensi Iklim Organisasi

Menurut Stringer dalam Veranika (2021) menyebutkan terdapat enam dimensi dalam iklim organisasi, yaitu:

1. Struktur, struktur ini mencerminkan perasaan bahwa karyawan terorganisir dengan baik dan memiliki peran dan tanggung jawab yang jelas.
2. Standar-standar, mengukur rasa tekanan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan tingkat kebanggaan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.
3. Tanggung jawab, hal ini mencerminkan perasaan karyawan bahwa mereka adalah pemimpin bagi diri mereka sendiri dan tidak pernah meminta masukan dari orang lain dalam mengambil keputusan.
4. Penghargaan, karyawan merasa mendapat kompensasi yang layak berupa kompensasi dan upah setelah menyelesaikan pekerjaannya.
5. Dukungan, mencerminkan perasaan karyawan tentang kepercayaan dan saling mendukung yang ada dalam kelompok kerjanya.

6. Komitmen, ini mengungkapkan kebanggaan dan tanggung jawab sebagai anggota suatu organisasi. Meliputi pemahaman karyawan terhadap tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

Menurut Dinibutun *et al.*, (2020), terdapat enam dimensi dalam iklim organisasi, yaitu:

1. Kompetensi manajerial, mencakup sikap dan perilaku yang ditunjukkan manajer terhadap karyawannya, seperti menepati janji dan berkomunikasi dengan karyawan (Rogg *et al.*, dalam Dinibutun *et al.*, 2020).
2. Beban kerja yang seimbang, mengacu pada sejauh mana karyawan memerlukan waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas sesuai standar kinerja yang ditentukan (Koys & De Cotiis dalam Dinibutun *et al.*, 2020).
3. Kejelasan tugas, berarti bahwa karyawan mengetahui secara pasti sesuatu yang diharapkan dari mereka sehubungan dengan pekerjaannya (Eberhardt & Shani dalam Dinibutun *et al.*, 2020).
4. Kohesi, mencakup tingkat rasa saling percaya dan menghormati antara karyawan dan manajemen. Hubungan saling menghormati dan bersahabat antar karyawan, baik di dalam maupun di luar organisasi, menunjukkan tingkat saling mendukung dan membantu yang mereka berikan (Koys & DeCotiis dalam Dinibutun *et al.*, 2020).
5. Etika, mengacu pada aturan etika tertulis formal yang berlaku pada suatu organisasi, sejauh mana manajemen menaati aturan tersebut, dan sanksi yang dikenakan jika karyawan tidak mematuhi aturan tersebut. Aspek iklim ini membantu karyawan mengidentifikasi perilaku yang pantas secara etis dalam organisasi mereka (Koys & DeCotiis dalam Dinibutun *et al.*, 2020).
6. Partisipasi, mengekspresikan hubungan antara manajemen dan karyawan terlihat dalam pengambilan keputusan, menciptakan lingkungan diskusi yang transparan dan fleksibel (Eberhardt & Shani dalam Dinibutun *et al.*, 2020).

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Menurut Higgins dalam Ernawati & Wicaksono (2022) ada empat prinsip faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi yaitu:

1. Manajer/Pimpinan

Pada dasarnya, setiap tindakan manajer atau arahan mempengaruhi lingkungan organisasi di tempat kerja.

2. Tingkah laku karyawan

Tingkah laku karyawan memengaruhi iklim organisasi melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan yang mereka ambil untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

3. Tingkah laku kelompok kerja

Kebanyakan orang mempunyai kebutuhan khusus akan hubungan persahabatan, dan kebutuhan itu sering kali dipenuhi oleh kelompok-kelompok dalam organisasi. Kelompok berkembang dalam suatu organisasi dalam dua cara yaitu pertama bersifat formal, sebagai kelompok kerja, dan yang lainnya bersifat informal, sebagai kelompok persahabatan atau kepentingan bersama.

4. Faktor eksternal organisasi

Ada sejumlah faktor eksternal yang memengaruhi iklim organisasi seperti keadaan ekonomi di suatu daerah. Sebagai ilustrasi, perusahaan dipaksa untuk meningkatkan keuntungan mereka setidaknya sebanding dengan tingkat inflasi dalam perekonomian. Ketika perusahaan tidak sanggup untuk melakukannya, maka iklim organisasi di perusahaan tersebut akan menjadi buruk karena tertekan.

2.3 Job Burnout

2.3.1 Pengertian Job Burnout

Konsep *burnout* pertama kali diperkenalkan oleh Freudenberger (1974). *Burnout* adalah kegagalan, kelelahan atau keletihan yang disebabkan oleh tuntutan energi, kekuatan, atau sumber daya yang berlebihan. Menurut Pines & Aronso dalam Rahman (2007), *burnout* merupakan kelelahan fisik yang berupa kelelahan rasa sakit fisik dan energi fisik, kelelahan mental berupa kelelahan yang ditandai dengan rendahnya harga diri dan depersonalisasi. Kelelahan emosional berkaitan dengan perasaan pribadi yang ditandai dengan perasaan tidak nyaman ketidakberdayaan dan depresi.

Menurut Maslach (2003) *job burnout* adalah sindrom psikologis yang terkait dengan respons berkepanjangan terhadap pemicu stres di tempat kerja. Lebih tepatnya, ini adalah ketegangan kronis yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara pekerja dan pekerjaannya. Sedangkan menurut Khustina dan Laily (2019) *job burnout* adalah beban emosional yang dirasakan oleh seorang pekerja karena adanya masalah yang mengganggu pikiran.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *job burnout* adalah pekerja yang mengalami kelelahan fisik, kelelahan emosional dan kelelahan mental karena ketidaksesuaian dengan pekerjaannya. Kelelahan ini bersifat *psikobiologis* atau beban psikologis berpindah ke fisik, contohnya mudah pusing, tidak mampu berkonsentrasi, mudah sakit dan seringkali bersifat kumulatif. Adapun gejala *burnout* yang dialami pekerja, seperti rasa cemas, depresi, penurunan rasa puas dan kualitas (Alharbi dalam Hamami dan Noorrizki, 2021).

2.3.2 Dimensi *Job Burnout*

Maslach dalam Yulfanani (2022) terdapat tiga dimensi *job burnout*, yaitu:

1. Kelelahan emosional, perasaan lelah fisik, mental, dan emosional yang berkepanjangan dapat menimbulkan perasaan hampa atau perasaan terkurasnya energi yang ada dan tidak mampu mengatasinya.
2. Depersonalisasi, sikap skeptis yang ditunjukkan kepada orang-orang dalam lingkungan sosial sehingga cenderung menarik diri dan mengurangi partisipasi dalam lingkungan sosial tersebut. Hal ini sering kali muncul sebagai alasan untuk menghindari rasa frustrasi akibat ketidakpastian pekerjaan.
3. Pencapaian pribadi, merasa puas terhadap diri sendiri, bahkan merasa telah melakukan hal-hal yang berguna dalam hidup, sehingga memberikan sesuatu yang positif pada rekan kerjanya. Hal ini terlihat jika individu mulai merasa mampu menyelesaikan tugasnya dan merasa beban kerja yang dibebankan padanya tidak membuat frustrasi.

2.3.3 Faktor-Faktor Penyebab *Job Burnout*

Menurut Maslach & Leiter dalam Christiana (2020) mengatakan bahwa sumber atau penyebab terjadinya *burnout*, yaitu:

1. Kelebihan beban kerja

Dari sudut pandang organisasi, beban kerja berarti produktivitas, namun dari sudut pandang individu, beban kerja berarti komitmen terhadap waktu dan tenaga. Setiap orang harus melakukan banyak hal dengan waktu dan uang yang terbatas. Hal ini memberikan tekanan pada seluruh karyawan dan seringkali melampaui kemampuan mereka untuk bekerja. Kondisi ini menghabiskan banyak energi dan pada akhirnya menyebabkan kelelahan fisik dan mental.

2. Kurangnya kontrol

Dengan banyaknya tugas yang harus diselesaikan, mungkin sulit untuk memprioritaskan tugas mana yang harus diselesaikan terlebih dahulu. Sebab, seringkali banyak tugas yang perlu diprioritaskan karena mempunyai kepentingan atau urgensi yang sama.

3. Sistem imbalan yang tidak memadai

Ketika keseimbangan antara sistem penghargaan ekstrinsik dan intrinsik terganggu, orang kehilangan antusiasme untuk menikmati pekerjaan dan akhirnya merasa terjebak.

4. Terganggunya sistem komunitas dalam pekerjaan

Lingkungan kerja yang kompetitif, individual, dan berorientasi pada hasil menimbulkan ketidaknyamanan karena hubungan sosial terganggu dan keterpisahan dari lingkungan sosial justru menimbulkan rasa tidak aman dalam diri seseorang yang mudah menimbulkan konflik. Menyelesaikan konflik seringkali membutuhkan banyak tenaga dan cepat menimbulkan kebosanan.

5. Hilangnya keadilan

Kondisi dalam sistem pengelolaan yang dapat menimbulkan ketidakadilan antara lain penerapan aturan yang tidak konsisten dan kurangnya komunikasi yang lancar. Ketika seseorang merasa tidak adil, reaksinya berbeda-beda, ada yang menarik diri dari pekerjaan atau mengurangi keterlibatannya di dalamnya. Lalu muncullah gejala *burnout* di tempat kerja.

6. Konflik nilai

Nilai mempengaruhi cara orang berinteraksi dengan pekerjaannya. Namun seringkali manajer melupakan kebutuhan karyawannya. Hal ini menimbulkan konflik dan konflik antar karyawan. Tidak ada jalan bagi karyawan untuk menyuarkan keluh kesahnya, dan hal ini pada akhirnya menimbulkan proses yang melelahkan karena karyawan merasa harus menyelesaikan masalahnya sendiri tanpa bantuan organisasi.

Menurut Baron & Greenberg dalam Jannah, (2022) mengungkapkan terdapat dua faktor yang mempengaruhi *burnout*, yaitu:

1. Faktor eksternal (iklim organisasi), hal tersebut meliputi kondisi lingkungan kerja yang buruk, kurangnya kesempatan untuk maju, remunerasi yang tidak memadai, kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan, pekerjaan yang monoton, dan lain-lain. Misalnya, dukungan sosial diartikan sebagai kenikmatan dan dukungan yang diterima seseorang melalui hubungan formal dan informal dengan orang dan kelompok lain.
2. Faktor internal (individu), ini termasuk usia, jenis kelamin, harga diri, dan ciri-ciri kepribadian. Contohnya, mengetahui bahwa “Saya laki-laki” atau “Saya perempuan” merupakan salah satu elemen inti identitas seseorang. Artinya juga memikirkan ciri-ciri tingkah laku laki-laki dan perempuan.

Menurut Maslach & Jackson dalam Dinibutun *et al.* (2020) bahwa penyebab utama *job burnout* berkaitan dengan faktor lingkungan kerja (iklim organisasi). *Burnout* merupakan hasil interaksi antara iklim organisasi dengan pekerja tersebut. Menurut Tagiri dan Litwin dalam Susanty (2013), iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal suatu organisasi yang relatif berkesinambungan, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilakunya, dan dapat digambarkan sebagai sekumpulan ciri-ciri atau karakteristik organisasi. Penelitian oleh Rudyarwaty *et al.* (2018) menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara iklim organisasi dengan *job burnout*.

2.3.4 Gejala *Job Burnout*

Menurut Alharbi dalam Hamami & Noorrizki (2021) mengatakan gejala *job burnout* yaitu mudah pusing, sulit berkonsentrasi, kecemasan, depresi, penurunan rasa puas dan kualitas serta peningkatan angka bunuh diri. Selain itu, menurut Asepta & Pramitasari (2022) mengemukakan bahwa terdapat tiga gejala *job burnout*, yaitu:

1. Gejala fisik mungkin terlihat, seperti karyawan menjadi lebih lelah, nafsu makan berubah, atau sistem kekebalan tubuh melemah.
2. Gejala psikologis yang ditandai dengan perubahan emosi, berpikir berlebihan, kurangnya keinginan untuk bekerja, dan perasaan tidak ada harapan untuk bekerja.
3. Gejala perilaku karyawan yang mengalami *burnout* dapat berupa perilaku seperti menghindari pekerjaan, menunda tenggat waktu, menggunakan obat-obatan terlarang, atau meminum minuman beralkohol untuk mengatasi rasa frustrasi yang dialaminya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut tabel daftar penelitian terdahulu sebagai referensi dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Rudyarwaty, H.D., Wicaksono, B., dan Priyatama, A.N. (2018)	Hubungan antara Kecerdasan Emosi dan Iklim Organisasi dengan <i>Burnout</i> pada Pegawai Kantor	Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan negatif dan signifikan antara iklim organisasi dengan <i>burnout</i> pada Pegawai Kantor Pelayanan	Pada penelitian sebelumnya membahas variabel hubungan antara kecerdasan emosi dan iklim organisasi dengan <i>burnout</i> pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
		Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Sleman	Pajak (KPP) Pratama Sleman.	(KPP) Pratama Sleman. Sedangkan pada penelitian ini hanya membahas variabel iklim organisasi terhadap <i>job burnout</i> pada pekerja milenial di Indonesia.
2.	Dinibutun, S.R., Kuzey, C., & Dinc, M.S. (2020)	<i>The Effect of Organizational Climate on Faculty Burnout at State and Private Universities: A Comparative Analysis</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh aspek iklim organisasi berdampak pada penurunan kelelahan mental guru. Beberapa aspek iklim organisasi, seperti keseimbangan beban kerja, kejelasan tugas, kohesi, dan aspek etika, dapat berdampak negatif pada aspek depersonalisasi guru yang kelelahan. Terakhir, ketidakjelasan tugas dan aspek etika iklim organisasi berhasil mereduksi aspek menurunnya kinerja pribadi akibat <i>burnout</i> .	Pada penelitian sebelumnya dilakukan di organisasi pendidikan. Sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada pekerja milenial di organisasi bisnis/perusahaan.
3.	Marpaung, F.V., Wiroko, E.P., dan Wicaksana, S. (2020)	Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap <i>Burnout</i> Pada Perawat	Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap	Penelitian sebelumnya dilakukan di institusi kesehatan. Sedangkan penelitian ini pada

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
		Rumah Sakit Di Lebak Dalam Masa Covid-19	<i>burnout</i> pada perawat rumah sakit di Lebak dalam masa covid-19 karena <i>burnout</i> tidak hanya dipengaruhi faktor-faktor lingkungan, tetapi juga dipengaruhi faktor-faktor individual.	pekerja milenial di organisasi bisnis/perusahaan.
4.	Alamsyah, R.Z., dan Mulyani, S. (2020)	Hubungan Antara Dimensi-Dimensi Iklim Organisasi Sekolah Dengan <i>Burnout</i> Pada Guru SMP Di Kecamatan Pagentan, Banjarnegara, Jawa Tengah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi iklim organisasi sekolah secara bersama-sama (semua dimensi dalam iklim organisasi sekolah) tidak ada hubungan yang signifikan dengan <i>burnout</i> .	Penelitian sebelumnya dilakukan di institusi pendidikan dan penelitian sebelumnya membahas hubungan antara dimensi-dimensi iklim organisasi sekolah dengan <i>burnout</i> pada Guru SMP Di Kecamatan Pagentan, Banjarnegara, Jawa Tengah. Sedangkan pada penelitian ini membahas variabel pengaruh iklim organisasi terhadap <i>job burnout</i> pada pekerja milenial di Indonesia dan penelitian dilakukan di institusi bisnis/perusahaan.
5.	Melita (2022)	Analisis Pengaruh Iklim Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap	Hasil menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>job burnout</i> .	Pada penelitian sebelumnya membahas variabel analisis pengaruh iklim organisasi dan beban kerja terhadap kinerja

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
		Kinerja Karyawan Dengan <i>Job Burnout</i> Sebagai Intervening Pada PT. Asuransi Central Asia Pontianak		karyawan dengan <i>job burnout</i> sebagai intervening pada Pt. Asuransi Central Asia Pontianak. Sedangkan pada penelitian ini hanya membahas variabel iklim organisasi terhadap <i>job burnout</i> pada pekerja milenial di Indonesia.

Sumber: Data Diolah (2024)

2.5 Kerangka Pemikiran

Generasi milenial merupakan generasi yang cukup banyak dalam dunia kerja dan akan mewakili 75% angkatan kerja secara global pada tahun 2025 (teamstage.io, 2023). Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) milenial lahir pada tahun 1981 hingga tahun 1996 dengan populasi sebanyak 25,87% di Indonesia (Demakkab.bps.go.id, 2021). Karakteristik generasi milenial adalah cenderung fleksibel dalam pekerjaannya (Lyons, 2012) dan generasi milenial lebih memilih jenjang karir yang jelas, kenyamanan di lingkungan kerja dan pekerjaan yang bermakna (Muliawati dan Frianto, 2020). Namun, lingkungan kerja berupa tuntutan pekerjaan, beban kerja, dan stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan *burnout* bagi pekerja itu sendiri (Marisa dan Utami, 2021).

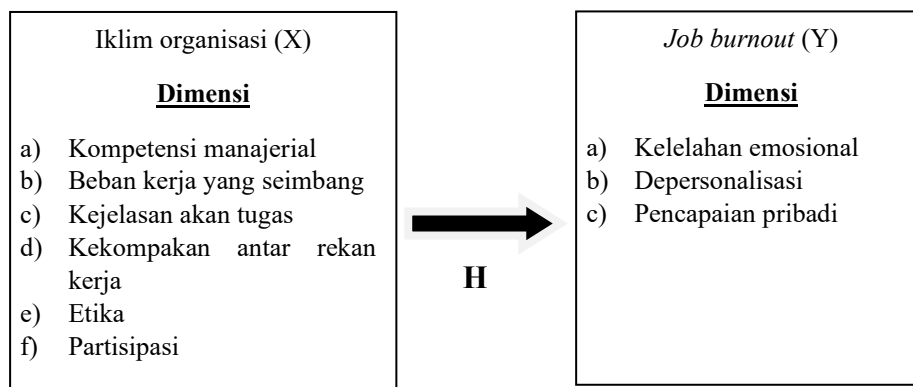
Menurut Maslach (2003) *job burnout* adalah sindrom psikologis yang terkait dengan respons berkepanjangan terhadap pemicu stres di tempat kerja. Lebih tepatnya, ini adalah ketegangan kronis yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara pekerja dan pekerjaannya. Adapun penelitian ini menggunakan indikator *job burnout* yang diungkapkan oleh Maslach dalam Yulfanani (2022) meliputi: *emotional exhaustion* (kelelahan emosional), *depersonalization* (depersonalisasi) dan *Diminished Personal Accomplishment* (penurunan pencapaian pribadi).

Terdapat banyak faktor *job burnout* salah satunya adalah iklim organisasi (Maslach & Jackson, 1981).

Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal suatu organisasi yang relatif berkesinambungan, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilakunya, dan dapat digambarkan sebagai sekumpulan ciri-ciri atau karakteristik organisasi (Susanty, 2019). Adapun indikator iklim organisasi yang diungkapkan oleh Dinibutun *et al.*, (2020) terdapat enam indikator meliputi: kompetensi manajerial, beban kerja yang seimbang, kejelasan akan tugas, kekompakan antar rekan kerja, etika, dan partisipasi.

Jika dihubungkan antara generasi milenial dengan karakteristiknya seperti: fleksibilitas kerja, menyukai aspek kekeluargaan, loyalitas ketika perusahaan memenuhi kebutuhan yang diharapkannya, dan mengharapkan pengembangan diri dibanding gaji (Schaar *et al.*, dalam Ong & Mahazan, 2020), hal ini menunjukkan bahwa pekerja milenial mengharapkan lingkungan kerja (iklim organisasi) yang sesuai dengan yang dibutuhkannya sehingga risiko *job burnout* pada pekerja milenial dapat dikurangi. Sejalan dengan studi yang mengungkapkan bahwa pekerja milenial mengharapkan iklim organisasi positif ketika bekerja (Kismanto, 2019; Parinsi & Musa, 2023; Podungge, 2019). Keberhasilan dan kesuksesan perusahaan di masa depan bergantung pada seberapa baik sumber daya manusia yang dikelolanya (Purnaya dalam Widya dkk., 2021).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka terdapat indikasi pengaruh antara iklim organisasi (X) sebagai variabel bebas terhadap *job burnout* (Y) sebagai variabel terikat. Untuk lebih memahami kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Diolah (2024)

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi sementara atau jawaban sementara terhadap suatu rumusan masalah atau pertanyaan penelitian yang belum teruji kebenarannya (Zaki dan Saiman, 2021).

Job burnout adalah beban emosional yang dirasakan oleh seorang pekerja karena adanya masalah yang mengganggu pikiran (Khustina dan Laily, 2019). Terdapat dua faktor yang memengaruhi *burnout*, yaitu faktor *eksternal* (iklim organisasi) dan faktor *internal* (individu) (Jannah, 2022). Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal suatu organisasi yang relatif berkesinambungan, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilakunya, dan dapat digambarkan sebagai sekumpulan ciri-ciri atau karakteristik organisasi (Taguri & Litwin dalam Susanty, 2013). Menurut Higgins dalam Fitri, (2016) terdapat empat faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, yaitu manajer/pimpinan, tingkah laku individu, tingkah laku kelompok, dan faktor eksternal organisasi.

Hasil penelitian oleh (Melita, 2022; Rudyarwaty *et al.*, 2018) menunjukkan terdapat hubungan negatif dan signifikan antara iklim organisasi dengan *burnout*. Pada penelitian lain oleh Dinibutun *et al.* (2020) hasil menunjukkan bahwa seluruh aspek iklim organisasi berdampak pada penurunan *burnout*. Beberapa aspek iklim organisasi, seperti keseimbangan beban kerja, kejelasan tugas, kohesi, dan aspek

etika, dapat berdampak negatif pada aspek *burnout* serta ketidakjelasan tugas dan aspek etika iklim organisasi berhasil mereduksi aspek menurunnya kinerja pribadi akibat *burnout*.

Berdasarkan hasil temuan penelitian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₀ : Tidak ada pengaruh iklim organisasi terhadap *job burnout* pada pekerja milenial di Indonesia.

H_a : Ada pengaruh iklim organisasi terhadap *job burnout* pada pekerja milenial di Indonesia.

III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filosofi positivisme, di mana populasi atau sampel tertentu disurvei, data dikumpulkan dengan menggunakan alat penelitian, dan metode penelitian kuantitatif digunakan untuk tujuan menguji hipotesis yang telah ditentukan untuk melakukan analisis data statistik (Sugiyono, 2019). Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan penelitian asosiatif, yang merupakan metode penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara dua atau lebih variabel (Melita, 2022). Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh variabel iklim organisasi (X) dengan variabel *job burnout* (Y).

3.2 Populasi Dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah suatu wilayah umum yang terdiri dari objek/subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya. Populasi tidak hanya mencakup jumlah objek yang diperiksa per subjek, tetapi juga karakteristik apa saja yang dimiliki subjek atau objek tersebut (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja milenial di beberapa provinsi di Indonesia yang berusia 28-43 tahun dengan jumlah 69.699.972 orang yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (Sensus.bps.go.id, 2020).

3.2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi dan karakteristiknya. Jika populasinya besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh populasi tersebut, misalnya karena keterbatasan sumber daya, tenaga, atau waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel dari populasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* karena populasi yang menjadi sampel tidak diketahui jumlahnya, dan menggunakan teknik *purposive sampling* sebagai teknik penentuan sampel dengan mempertimbangkan kriteria tertentu (Sugiyono, 2019).

Kriteria sampel dalam penelitian ini yaitu pekerja milenial yang sudah bekerja minimal 1 tahun sehingga sudah memahami pekerjaan dan tekanan selama bekerja dengan baik, serta pernah mengalami salah satu atau lebih gejala *job burnout*, seperti:

- a. Merasa sangat lelah secara emosional akibat pekerjaan.
- b. Merasa sangat lelah ketika bangun di pagi hari dan harus menghadapi hari berikutnya dalam menjalankan tugas di kantor.
- c. Merasa bekerja terlalu keras dalam pekerjaan.
- d. Merasa berinteraksi dengan beberapa rekan kerja mirip dengan berinteraksi dengan benda mati.
- e. Sejak bekerja, merasa semakin tidak memperhatikan perasaan orang lain.
- f. Tidak terlalu peduli dengan rekan kerja.
- g. Dalam bekerja, mampu mengatasi emosi dengan sangat tenang.

Penelitian ini memiliki populasi sebanyak 69.699.972, maka untuk menghitung jumlah populasi tersebut digunakan Rumus *Slovin*. Rumus *Slovin* adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Rumus 3.1 *Slovin*

Keterangan:

n = jumlah sampel yang diperlukan

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan sampel dengan menggunakan 5% atau 0,05

Jumlah sampel dapat dihitung dari rumus *slovin* tersebut sebagai berikut:

$$n = \frac{69.699.972}{1 + (69.699.972 \times (0,05)^2)} = 400$$

berdasarkan hasil perhitungan rumus di atas, maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 400 responden, karena keterbatasan waktu, dana, dan wilayah yang cukup besar untuk menggapai setiap daerah yang ada di Indonesia, maka peneliti akan menyebarkan kuesioner melalui media sosial dengan menggunakan teknik sampling yaitu *purposive sampling* ke beberapa provinsi di Indonesia.

3.3 Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang berasal dari sumber awal yang berasal dari individu, seperti hasil wawancara atau tanggapan kuesioner sebanyak orang (Abdullah, 2015). Sumber data primer dalam penelitian ini didapatkan melalui kuesioner dengan menggunakan *google form* yang diperoleh dari responden yaitu pekerja milenial di Indonesia. *Google form* tersebut disebarkan secara *online* melalui berbagai media sosial, seperti: Instagram (komunitas pekerja dan *influencer*), Whatsapp group, Telegram group dan komunitas pekerja di Twitter/x.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode kuesioner dalam teknik pengumpulan data. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang menyajikan kepada responden serangkaian pertanyaan untuk dijawab. Kuesioner cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar luas. Kuesioner dapat berbentuk pertanyaan

tertutup atau terbuka, diberikan langsung kepada responden, dikirim melalui surat atau melalui Internet (Sugiyono, 2019). Kuesioner berbentuk *google form* dan dibagikan kepada komunitas pekerja milenial melalui media sosial, seperti Whatsapp group, Twitter seperti *worksfess*, Telegram group dan Instagram dengan penyebaran melalui influencer.

3.5 Definisi Konseptual Dan Definisi Operasional

3.5.1 Definisi Konseptual

1. Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah sebuah konsep yang mendeskripsikan persepsi lingkungan internal suatu organisasi yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya (Asi, 2019).

2. *Job Burnout*

Menurut Maslach (2003) *job burnout* adalah sindrom psikologis yang terkait dengan respons berkepanjangan terhadap pemicu stres di tempat kerja. Lebih tepatnya, ini adalah ketegangan kronis yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara pekerja dan pekerjaannya.

3.5.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah variabel operasional yang dapat diukur dengan menggunakan indikator-indikator, definisi operasional dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Jenis Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Item
Iklim Organisasi (X)	Suasana lingkungan organisasi yang dialami oleh anggota	Kompetensi Manajerial	Kompetensi manajer untuk berdiskusi mengenai pekerjaan	a. Manajer mudah diajak bicara mengenai masalah pekerjaan.

Jenis Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Item
	organisasi dan dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi tersebut		Kompetensi manajer untuk menjelaskan tujuan kerja	b. Manajer mengkomunikasikan dengan jelas tujuan kerja.
			Kompetensi manajer untuk memberikan keadilan kepada semua karyawan	c. Pekerjaan didistribusikan secara adil kepada karyawan.
			Kompetensi manajer untuk konsisten memperlakukan semua karyawan dengan hormat	d. Manajer secara konsisten memperlakukan semua orang dengan hormat.
		Beban kerja yang seimbang	Karyawan selalu mempunyai waktu untuk menyelesaikan pekerjaan	a. Merasa selalu punya banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.
			Karyawan mempunyai rasio waktu dan beban kerja yang tepat	b. Memiliki rasio jumlah waktu dan beban kerja yang tepat untuk melakukan segala sesuatunya dengan baik.
		Kejelasan tugas	Kejelasan terhadap tanggung jawab pekerjaan	a. Dalam bekerja, tidak pernah merasa bingung dengan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan.
			Kejelasan terhadap target kerja	b. Mengetahui dengan jelas target kerja yang diharapkan.
		Kohesi	Saling bantu antar karyawan	a. Karyawan membantu satu sama lain.
			Karyawan merasa banyak semangat dalam tim	b. Ada banyak semangat tim di antara karyawan.
		Etika	Adanya aturan etika formal	a. Perusahaan/organisasi kami mempunyai kode etik yang formal tertulis.
			Sanksi terhadap perilaku etis yang menghasilkan keuntungan pribadi	b. Perilaku yang menghasilkan keuntungan pribadi tetapi tidak sesuai dengan perilaku etis

Jenis Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Item
				akan mendapat sanksi yang jelas.
			Sanksi terhadap perilaku etis yang menghasilkan keuntungan institusi	c. Perilaku yang menghasilkan keuntungan institusi tetapi tidak sesuai dengan perilaku etis akan mendapat sanksi yang jelas.
		Partisipasi	Keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan	a. Keputusan di perusahaan/organisasi ini diambil dalam lingkungan diskusi terbuka yang juga melibatkan para pegawai.
<i>Job Burnout</i> (Y)	Pekerja yang mengalami kelelahan fisik, kelelahan emosional dan kelelahan mental karena ketidaksesuaian dengan pekerjaannya	Kelelahan Emosional	Karyawan merasa kelelahan emosional dalam bekerja	a. Merasa sangat lelah secara emosional akibat pekerjaan.
			Karyawan merasa tenaga habis ketika akhir jam kerja	b. Merasa tenaga habis di setiap akhir jam kerja.
			Karyawan merasa kelelahan ketika akan memulai menjalankan tugas kantor	c. Merasa sangat lelah ketika bangun di pagi hari dan harus menghadapi hari berikutnya dalam menjalankan tugas di kantor.
			Karyawan merasa kelelahan ketika menyelesaikan tugas rutin	d. Merasa teramat letih dalam menyelesaikan tugas rutin.
			Karyawan merasa tertekan dalam pekerjaan	e. Bekerja dengan orang-orang sepanjang hari benar-benar merupakan tekanan.
			Karyawan merasa frustrasi dengan pekerjaan	f. Merasa frustrasi dengan pekerjaan sebagai karyawan.
			Karyawan merasa terlalu keras dalam menyelesaikan tugas kantor	g. Merasa bekerja terlalu keras dalam menyelesaikan tugas rutin di kantor.
		Depersonalisasi	Karyawan merasa	a. Merasa berinteraksi dengan beberapa rekan kerja seperti

Jenis Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Item
			lingkungan yang tidak interaktif	berinteraksi dengan benda mati.
			Karyawan merasa semakin tidak memperhatikan perasaan terhadap rekan kerja	b. Sejak bekerja sebagai karyawan merasa semakin tidak memperhatikan perasaan orang lain.
			Karyawan merasa khawatir terhadap emosionalnya karena pekerjaan	c. Khawatir pekerjaan ini membuat menjadi pribadi yang keras secara emosional.
			Karyawan tidak memperdulikan terhadap rekan kerja	d. Tidak terlalu peduli dengan apa yang terjadi pada rekan kerja.
		Pencapaian Pribadi	Karyawan memahami perasaan rekan kerja	a. Mudah memahami apa yang dirasakan rekan kerja.
			Karyawan merasa memberikan pengaruh positif kepada rekan kerja	b. Merasa memberi pengaruh positif terhadap hidup orang lain melalui pekerjaan.
			Karyawan dapat memberikan suasana nyaman kepada rekan kerja	c. Pandai membuat suasana yang nyaman bersama rekan kerja.
			Karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan efektif	d. Bekerja secara efektif dalam menyelesaikan tugas yang dikerjakan.
			Karyawan merasa sangat bersemangat dalam bekerja	e. Merasa sangat bersemangat.
			Karyawan merasa bahagia setelah menyelesaikan tugas	f. Merasa sangat bahagia setelah menyelesaikan tugas rutin.
			Karyawan telah mencapai hal yang bermanfaat dalam pekerjaan	g. Telah mencapai banyak hal yang bermanfaat dalam pekerjaan ini.
			Karyawan dapat mengatasi	h. Dalam bekerja, mengatasi masalah

Jenis Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Item
			masalah emosi dengan tenang	emosi dengan sangat tenang.

Sumber : Dinibutun et al. & Maslach Burnout Inventory dengan modifikasi peneliti (2024)

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* merupakan ukuran yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam menanggapi pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan suatu indikator konsep atau variabel yang diukur. Dalam skala *likert* ini terdiri dari skor 1 sampai dengan 5 di mana responden diminta untuk menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju (Abdullah, 2015).

Tabel 3.2 Pengukuran Skala Likert

Skala	Skor	
	Pernyataan positif	Pernyataan negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Netral (N)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Data Diolah (2024)

3.7 Teknik Pengujian Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui keabsahan (validitas atau tidak) item kuesioner survei. Data hasil penyebaran kuesioner dianggap valid untuk mendeteksi permasalahan dan jika valid mewakili keseluruhan sampel (Utami dan Kusumawati, 2017). Validitas instrumen penelitian dapat diketahui dengan

menggunakan menggunakan rumus *Product Moment Coefficient of Correlation* sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuesioner valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka kuesioner tidak valid

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Rumus 3.2 *Pearson's Product Moment Correlation*

Keterangan:

R_{xy} = Angka indeks korelasi antara variabel X dan Y

N = Jumlah responden

$\sum X$ = Jumlah seluruh nilai X

$\sum Y$ = Jumlah seluruh nilai Y

$\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian antara nilai X dan Y

Uji validitas dilakukan untuk menguji setiap item pertanyaan dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dengan menggunakan Program SPSS 28. Dalam melakukan uji validitas peneliti menggunakan sebanyak 30 responden sebagai *pre-test* dengan r-tabel sebesar 0,361. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas

Item (Iklim Organisasi)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X.1	0,516	0,361	Valid
X.2	0,602		Valid
X.3	0,429		Valid
X.4	0,534		Valid
X.5	0,510		Valid
X.6	0,426		Valid
X.7	0,733		Valid
X.8	0,836		Valid
X.9	0,628		Valid
X.10	0,545		Valid

X.11	0,456		Valid
X.12	0,430		Valid
X.13	0,421		Valid
X1.14	0,617		Valid
Item (Job Burnout)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,518	0,361	Valid
Y.2	0,557		Valid
Y.3	0,523		Valid
Y.4	0,605		Valid
Y.5	0,698		Valid
Y.6	0,412		Valid
Y.7	0,691		Valid
Y.8	0,759		Valid
Y.9	0,767		Valid
Y.10	0,478		Valid
Y.11	0,634		Valid
Y.12	0,473		Valid
Y.13	0,510		Valid
Y.14	0,475		Valid
Y.15	0,510		Valid
Y.16	0,482		Valid
Y.17	0,494		Valid
Y.18	0,468		Valid
Y.19	0,542		Valid

Sumber: Lampiran 5 Dan 6 (2024)

Berdasarkan uji validitas pada tabel 3.4 di atas dapat disimpulkan bahwa semua item yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat memberikan data yang andal (konsisten) (Utami dan Kusumawati, 2017). Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas menggunakan *cronbach's alpha* dengan bantuan *software* SPSS 28. Rumus *cronbach's alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Rumus 3.3 Cronbach's Alpha

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir/item

σ_t^2 = Varian total

Sebuah instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* > 0,60 dan jika nilai < 0,60 maka kuesioner penelitian tidak reliabel. Pengolahan dengan menggunakan Program SPSS 28 diperoleh *r-reliabilitas Spearman-Brown*.

Berikut hasil uji reliabilitas instrumen variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dalam penelitian ini:

Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach's	Keterangan
Iklim Organisasi	0,824	Reliabel
<i>Job Burnout</i>	0,873	Reliabel

Sumber: Lampiran 7 (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 3.6 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini konsisten dan dapat digunakan kapan saja dan di mana saja karena variabel penelitian memiliki nilai *Alpha Cronbach's* lebih dari 0,60.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Solikhah dalam Martias (2021) bahwa statistik deskriptif merupakan jenis statistik yang ruang lingkupnya mengumpulkan, mengorganisasikan, dan mengolah data sehingga dapat disajikan dan memahami dengan jelas kondisi atau peristiwa tertentu yang mendasari data tersebut. Dengan kata lain, statistik deskriptif adalah menyajikan data dengan jelas sehingga dapat diperoleh pemahaman dan makna tertentu dari representasi yang disajikan.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memastikan persamaan regresi yang dihasilkan benar, tidak bias, dan estimasinya konsisten. Oleh karena itu, analisis regresi perlu dilakukan pengujian asumsi klasik (Utami dan Kusumawati, 2017). Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas dan uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual terdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model yang residunya berdistribusi normal. Cara untuk melihatnya adalah dengan melihat sebaran data pada sumber diagonal pada P-P Plot dari grafik regresi terstandar sebagai dasar pengambilan keputusan. Jika menyebar disekitar garis dan mengikuti diagonal, maka model regresi normal dan cocok untuk memprediksi variabel independen dan sebaliknya (Mardiatmoko, 2020).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat penyimpangan terhadap asumsi klasik. Heteroskedastisitas adalah varians yang tidak sama dari sisa seluruh observasi dalam suatu model regresi. Gejala heteroskedastisitas terjadi jika melihat adanya pola tertentu pada grafik (*scatterplot*) antara SRESID dan ZPRED seperti titik-titik yang pada

membentuk pola teratur, bergelombang dan menyempit (Naibaho & Nabila, 2021).

3.8.3 Uji Regresi Linear Sederhana

Regresi linier sederhana adalah teknik statistik yang dapat digunakan untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) (Katemba & Djoh, 2021). Adapun rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Rumus 3.4 Persamaan Regresi Linear Sederhana

Keterangan:

$Y = \text{Job Burnout}$

$X = \text{Iklim Organisasi}$

$a = \text{Konstanta}$

$b = \text{Koefisien Arah Regresi Linear}$

$e = \text{Epsilon}$

3.8.4 Uji Hipotesis

Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap *job burnout*. Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

$H_0 = \text{tidak ada pengaruh iklim organisasi terhadap } \textit{job burnout}$

$H_a = \text{ada pengaruh iklim organisasi terhadap } \textit{job burnout}$

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi sederhana ini berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) hasil *output* SPSS 28 adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil < dari probabilitas 0,05 artinya bahwa ada pengaruh iklim organisasi (X) terhadap *job burnout* (Y).
2. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar > dari probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa tidak ada pengaruh iklim organisasi (X) terhadap *job burnout* (Y).

3.8.5 Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk menentukan presisi tertinggi dalam analisis regresi, dan besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) suatu variabel independen sebesar nol tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) mendekati nilai 1 maka dapat diasumsikan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) juga digunakan untuk mengetahui besarnya perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) (Latief dkk., 2019).

V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *job burnout* dengan kontribusi sebesar 31,4 persen. Kelelahan emosional menjadi indikator tertinggi yang dirasakan responden yang mengalami *burnout*, seperti merasa tenaga habis di setiap akhir jam kerja. Namun, responden tetap memiliki pencapaian pribadi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas rutinnnya.

Adapun iklim organisasi yang mendukung terutama pada indikator etika dan partisipasi. Namun, dalam indikator beban kerja yang tidak seimbang, dapat menjadi penyebab munculnya *burnout* yang dirasakan responden. Adapun beberapa indikator di bawah rata-rata variabel iklim organisasi, seperti kompetensi manajerial, kejelasan tugas dan kohesi sesama rekan kerja, walaupun demikian responden atau pekerja milenial masih menilai tinggi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diajukan sebagai berikut:

Job burnout merupakan perilaku kerja yang merugikan dalam sebuah organisasi/perusahaan. Maka dari itu, diperlukan upaya untuk dapat mengurangi ataupun mencegah terjadinya *job burnout* pada pekerja. Dalam penelitian ini iklim organisasi memiliki nilai tinggi pada etika dan adanya kejelasan tugas. Namun, beban kerja yang tidak seimbang, kompetensi manajerial yang kurang mendukung, dan kohesi sesama rekan kerja dapat menjadi penyebab munculnya

burnout yang dirasakan responden. Oleh karena itu, ada beberapa saran yang dapat diberikan pada perusahaan:

1. Beban kerja yang tinggi, mengelola beban kerja yang tinggi memerlukan pendekatan yang strategis. Mengurangi tekanan pada karyawan dapat dilakukan dengan cara mengevaluasi dan menetapkan ulang tugas agar beban kerja lebih merata. Selain itu, membantu karyawan meningkatkan keterampilan manajemen waktu dan menetapkan prioritas melalui pelatihan khusus akan meningkatkan efisiensi karyawan. Dengan teknologi dan alat yang tepat, beban kerja dengan mengotomatiskan tugas-tugas rutin dan meningkatkan produktivitas. Cara ini memungkinkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.
2. Kompetensi manajerial yang kurang mendukung, seperti manajer yang tidak membagi tugas dengan adil, organisasi harus memberikan pelatihan manajemen yang komprehensif bagi para manajer yang mencakup alokasi tugas yang adil, kepemimpinan, dan keterampilan komunikasi yang efektif. Selain itu, penting adanya umpan balik yang memungkinkan karyawan memberikan masukan mengenai kepemimpinan dan penugasan tugas sehingga manajer dapat mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan. Organisasi harus menegakkan budaya kerja yang transparan dan adil di mana seluruh karyawan merasa bahwa pekerjaan didistribusikan secara merata sesuai dengan kemampuannya. Dengan cara ini, keterampilan kepemimpinan ditingkatkan dan pembagian tugas yang adil tercapai, sehingga meningkatkan efisiensi karyawan dan kepuasan kerja.
3. Kohesi sesama rekan kerja, seperti rekan kerja yang kurang akrab dan bersemangat. Kohesi yang buruk di antara rekan kerja dapat menghambat komunikasi dan kolaborasi yang efektif, yang dapat berdampak pada semangat dan motivasi di tempat kerja yang pada akhirnya akan membuat karyawan mengalami *burnout*. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan/organisasi untuk mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan hubungan antar karyawan, seperti melalui kegiatan *team building*, pelatihan komunikasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan kolaboratif.

4. Kelelahan emosional, perusahaan/organisasi harus mengambil langkah-langkah untuk mengatasi kelelahan emosional ini, termasuk memberikan dukungan kesehatan mental, mengelola beban kerja dengan lebih baik, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung.

Pada pekerja milenial, perlu memperhatikan khususnya pada keseimbangan antara beban kerja dan kesejahteraan mental bahwa hal tersebut sangatlah penting. Oleh karena itu, pekerja milenial harus mengambil langkah aktif untuk menjaga keseimbangan tersebut.

Pada peneliti selanjutnya, hasil studi menunjukkan beban kerja yang tinggi, sehingga ke depan, dapat dianalisis keterkaitan beban kerja terhadap kinerja karyawan secara lebih detail. Penting untuk memahami apakah beban kerja yang tinggi menyebabkan peningkatan produktivitas atau justru menyebabkan penurunan kualitas kerja. Selain itu, faktor-faktor lain seperti kepuasan kerja dan tingkat stres juga harus diselidiki untuk memahami bagaimana beban kerja yang berbeda mempengaruhi kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif* (1st ed.). Yogyakarta: Swaja Pressindo.
- Armavillia, K. E. (2023). *Usia 45-49 Tahun Mendominasi Angkatan Kerja Indonesia 2023 - GoodStats Data*. Data.Goodstats.Id. <https://data.goodstats.id/statistic/elmaarmavillia/usia-45-49-tahun-mendominasi-angkatan-kerja-indonesia-2023-MXZE3>
- Aryansah, I., & Kusumaputri, E. S. (2013). Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *HUMANITAS: Indonesian Psychological Journal*, 10(1), 75. <https://doi.org/10.26555/HUMANITAS.V10I1.330>
- Aseptia, U. Y., & Pramitasari, D. (2022). Pengaruh Job Stress Dan Burnout Syndrome Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Wanita Di Kota Malang. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(01), 34–52. <https://doi.org/10.21009/JRMSI.013.1.03>
- Asi, S. P. (2019). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Burnout terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. Doris Sylvanus Palangka Raya | Asi | Jurnal Aplikasi Manajemen*. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/585>
- BPS. (2023). *Keadaan Pekerja di Indonesia Agustus 2023 - Badan Pusat Statistik Indonesia*. Bps.Go.Id. <https://www.bps.go.id/id/publication/2023/12/08/1b09be03a0951907a562f755/laborer-situation-in-indonesia-august-2023.html>
- Christiana, E. (2020). Burnout Akademik Selama Pandemi Covid 19. *Prosiding Seminar Bimbingan Dan Konseling*, 0(0), 8–15. <http://conference.um.ac.id/index.php/bk2/article/view/74>
- Demakkab.bps.go.id. (2021). *Badan Pusat Statistik*. <https://demakkab.bps.go.id/news/2021/01/21/67/hasil-sensus-penduduk-2020.html>
- Dewi, N. K., Bei, H. I., Fitry, E., & Putra, A. S. (2021). Konsep Aplikasi E-Dakwah Untuk Generasi Milenial Jakarta. *IKRA-ITH Informatika : Jurnal Komputer Dan Informatika*, 5(2), 26–33. <https://ojs.upi-yai.ac.id/index.php/ikraith-informatika/article/view/995>

- Dewi, N. P. I. C., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Ayu Sari Pertiwi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12), 396761. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.V08.I12.P10>
- Dewi, R. S., Setiadi, I. K., & Mulyantini, S. (2022). Kepuasan Kerja Karyawan Milenial. *LPPM Universitas Pamulang*, 1(1), 49–62.
- Dinibutun, S. R., Kuzey, C., & Dinc, M. S. (2020). The Effect of Organizational Climate on Faculty Burnout at State and Private Universities: A Comparative Analysis. *SAGE Open*, 10(4). https://doi.org/10.1177/2158244020979175/ASSET/IMAGES/LARGE/10.1177_2158244020979175-FIG1.JPEG
- Ernawati, & Wicaksono, I. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja SDN 21 Sandai. 3(1), 62–72. <https://ejournal.yudhaenglishgallery.com/index.php/Jardiknas/article/view/33>
- Fitri, R. (2016). Pengaruh Kompetensi Guru Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Di Kecamatan Gunung Talang Kabupaten Solok. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 169–176. <https://doi.org/10.31958/JAF.V2I2.382>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165. <https://doi.org/10.1111/J.1540-4560.1974.TB00706.X>
- Gharib, M., Jamil, S. A., Ahmad, M., & Ghouse, S. M. (2016). *The Impact Of Job Stress On Job Performance: A Case Study On Academic Staff At Dhofar University*. International Journal of Economic Research. https://www.researchgate.net/publication/302258258_The_impact_of_job_stress_on_job_performance_A_case_study_on_academic_staff_at_dhofar_university
- Gusti, I., Widya, N., Saputra, H., Ayu, I., & Pidada, I. (2021). Travelling sebagai coping stress bagi generasi milenial. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 18(2), 260–266. <https://doi.org/10.30872/JKIN.V18I2.9338>
- Hamami, M. A. N., & Noorrizki, R. D. (2021). Fenomena Burnout Tenaga Kesehatan di Masa Pandemi Covid-19. *Seminar Nasional Psikologi Dan Ilmu Humaniora (SENAPIH)*, 1(1), 149–159. <http://conference.um.ac.id/index.php/psi/article/view/1235>
- Hardika, Aisyah, E. N., & Gunawan, I. (2018). *Transformasi-Belajar-Generasi-Milenial* (1st ed.). Malang: Universitas Negeri Malang.
- Jannah, F. (2022). *Gambaran Identitas Mahasiswa Terhadap Kejadian Burnout Pada Mahasiswa Preklinik Tahun Angkatan 2018, 2019, Dan 2020 Fakultas Kedokteran UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/64336>
- Katamba, P., & Djoh, R. K. (2021). Prediksi Tingkat Produksi Kopi Menggunakan Regresi Linear Sederhana. *Jurnal Ilmiah Flash*, 3(1), 42–51.

- Khustina, H., & Laily, N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan *Job burnout* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Kemas Cantik Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(6). <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/2238>
- Kismanto, B. (2019). Engagement Pegawai Generasi Millennial: Antara Gaya Komunikasi Pimpinan dan Iklim Organisasi. *Cendekia Niaga*, 3(2), 37–50. <https://doi.org/10.52391/JCN.V3I2.482>
- Kusnandar, V. B. (2021). *Mayoritas Perempuan Indonesia Menikah Usia 19-24 Tahun*. Databoks.Katadata.Co.Id. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/12/16/mayoritas-perempuan-indonesia-menikah-usia-19-24-tahun>
- Kusumawati, E., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2021). Keterikatan kerja dan tingkat Turnover Intention pada karyawan generasi milenial dan generasi Z. *Sukma : Jurnal Penelitian Psikologi*.
- Latief, A., Rosalina, D., & Apiska, D. (2019). Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 1(3), 127–131. <https://doi.org/10.34007/jehss.v1i3.34>
- Lyons, S. (2012). *Generation Ys Psychological Traits, Entitlement, and Career Expectations*.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [*Canarium Indicum L.*]). *Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/BAREKENGVOL14ISS3PP333-342>
- Marisa, P. A. A., & Utami, L. H. (2021). Kontribusi Stress Kerja Dan Hardinnes Pada Burnout Pekerja. *Jurnal Psikologi Integratif*, 9(1), 29–40. <https://doi.org/10.14421/JPSI.V9I1.2077>
- Martias, L. D. (2021). Statistika Deskriptif Sebagai Kumpulan Informasi. *Fihris: Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 16(1), 40–59. <https://doi.org/10.14421/FHRS.2021.161.40-59>
- Maslach, C. (2003). *Job burnout*. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.01258>, 12(5), 189–192. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.01258>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/JOB.4030020205>
- Melita, M. (2022). Analisis Pengaruh Iklim Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Job burnout* sebagai Intervening pada PT. Asuransi Central Asia Pontianak. *BIS-MA (Bisnis Manajemen)*, 7(6), 1359–1373. <https://journal.widyadharma.ac.id/index.php/bisma/article/view/5655>
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). *Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Sudi Literatur | Jurnal Ilmu*

- Manajemen (JIM)*. Jurnal Ilmu Manajemen (JIM).
<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/33675>
- Naibaho, M., & Nabila, U. (2021). Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Dan Tingkat Pengangguran Terbuka Terhadap Indeks Pembangunan Manusia Di Kabupaten Langkat. *Jurnal Gamma-PI*, 3(2), 21–26.
<https://doi.org/10.33059/JGP.V3I2.3684>
- Nurfadhila, N., Kadar, K., & Tahir, T. (2022, November). *Faktor Yang Terkait Dengan Burnout Perawat Di Perawatan Intensive Care Unit: Tinjau Integratif | Nurfadhila | Prosiding Seminar Nasional Keperawatan*. Proceeding Seminar Nasional Keperawatan.
<https://conference.unsri.ac.id/index.php/SNK/article/view/2655>
- Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020). Strategi Pengelolaan SDM dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan di Era Industri 4.0. *Business Economic, Communication, and Social Sciences Journal (BECOSS)*, 2(1), 159–168.
<https://doi.org/10.21512/BECOSSJOURNAL.V2I1.6252>
- Parinsi, W. K., & Musa, D. A. L. (2023). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan yang Berkelanjutan di Industri 4.0. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(2), 1385–1393.
<https://doi.org/10.33087/JMAS.V8I2.1510>
- Podungge, A. W. (2019). Dilematika Birokrasi Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Gorontalo Journal of Public Administration Studies*, 2(1), 35–40.
- Prasarti, S., & Prakoso, E. T. (2020). Karakter Dan Perilaku Milenial: Peluang Atau Ancaman Bonus Demografi. *Consilia : Jurnal Ilmiah Bimbingan Dan Konseling*, 3(1), 10–22. <https://doi.org/10.33369/CONSILIA.3.1.10-22>
- Priantoro, H. (2017). Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Kejadian Burnout Perawat Dalam Menangani Pasien BPJS. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 16(03), 9–16. <https://doi.org/10.33221/JIKES.V16I03.281>
- Rahman, U. (2007). Mengenal Burnout Pada Guru. *Lentera Pendidikan : Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 10(2), 216–227.
<https://doi.org/10.24252/LP.2007V10N2A7>
- Rainer, P. (2023). *Sensus BPS: Saat Ini Indonesia Didominasi Oleh Gen Z - GoodStats Data*. Data.Goodstats.Id. <https://data.goodstats.id/statistic/sensus-bps-saat-ini-indonesia-didominasi-oleh-gen-z-n9kqv>
- Rajan, S., & Engelbrecht, A. (2018). A cross-sectional survey of burnout amongst doctors in a cohort of public sector emergency centres in Gauteng, South Africa. *African Journal of Emergency Medicine*, 8(3), 95–99.
<https://doi.org/10.1016/J.AFJEM.2018.04.001>
- Ramdan, I. M., & Fadly, O. N. (2019). Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Burnout pada Perawat Kesehatan Jiwa. *Padjadjaran Nursing Journal*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.

- Rosmayudi, A., Heryanti, Y., & Herlina, D. (2022). *Perilaku Organisasi* (A. Masruroh, Ed.). Widina Bhakti Persada. www.penerbitwidina.com
- Rudyarwaty, H. D., Wicaksono, B., & Priyatama, A. N. (2018). Hubungan antara Kecerdasan Emosi dan Iklim Organisasi dengan Burnout pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Sleman. *Wacana*, 10(1). <https://doi.org/10.13057/WACANA.V10I1.121>
- Saeno. (2022, April 5). *Bisnis Indonesia Mendorong Generasi Milenial dan Zilenial Makin ke Depan*. [Bisnisindonesia.Id. https://bisnisindonesia.id/article/mendorong-generasi-milenial-dan-zilenial-makin-ke-depan](https://bisnisindonesia.id)
- Sensus.bps.go.id. (2020). *Jumlah Penduduk menurut Wilayah, Klasifikasi Generasi, dan Jenis Kelamin, di Indonesia - Dataset - Sensus Penduduk 2020 - Badan Pusat Statistik*. <https://Sensus.Bps.Go.Id/>. <https://sensus.bps.go.id/topik/tabular/sp2020/2/0/0>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D* (19th ed.). Bandung: Alfabeta.
- Suha, Y., Nauli, F. A., & Karim, D. (2022). Gambaran Burnout Pada Mahasiswa Jurusan Keperawatan. *Community of Publishing in Nursing (COPING)*.
- Suryani, K., & Yoga, G. A. D. M. (2019). Konflik Dan Stres Kerja Dalam Organisasi. *Widya Manajemen*, 1(1), 99–113. <https://doi.org/10.32795/WIDYAMANAJEMEN.V1I1.209>
- Susanty, E. (2019). Iklim Organisasi : Manfaatnya Bagi Organisasi. *Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia 2019, Antara Peluang Dan Tantangan*, 1(2), 230–239.
- Teamstage.io. (2023). *Milenial dalam Statistik Tempat Kerja 2023: Tren Terbaru | Panggung Tim*. <https://teamstage.io/millennials-in-the-workplace-statistics/>
- Utami, D. P., Melliani, D., Niman Maolana, F., Marliyanti, F., & Hidayat, A. (2021). Iklim Organisasi Kelurahan Dalam Perspektif Ekologi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(12), 2735–2742. <https://doi.org/10.47492/JIP.V1I12.536>
- Utami, & Kusumawati, B. (2017). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Minat Penggunaan E-Money (Studi pada Mahasiswa STIE Ahmad Dahlan Jakarta). *Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 14(2).
- Vallen, G. K. (1993). Organizational Climate and Burnout. [Http://Dx.Doi.Org/10.1177/001088049303400110](http://Dx.Doi.Org/10.1177/001088049303400110), 34(1), 54–59. <https://doi.org/10.1177/001088049303400110>
- Veranika, V. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak. *BIS-MA (Bisnis Manajemen)*, 5(12), 2560–2570. <https://journal.widyadharm.ac.id/index.php/bisma/article/view/4008>
- Vesty, G., Sridharan, V. G., Northcott, D., & Dellaportas, S. (2018). Burnout among university accounting educators in Australia and New Zealand: determinants

- and implications. *Accounting & Finance*, 58(1), 255–277. <https://doi.org/10.1111/ACFI.12203>
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41–45. <https://core.ac.uk/download/pdf/337609617.pdf>
- Widi, S. (2022). *Generasi Z Indonesia Paling Stres Dibandingkan X dan Milenial*. <https://DataIndonesia.Id/>. <https://dataindonesia.id/ragam/detail/generasi-z-indonesia-paling-stres-dibandingkan-x-dan-milenial>
- Widya, B., Ardiyanti, A., Hasanati, N., & Prabowo, A. (2021). Pengaruh servant leadership terhadap quality of work life pada karyawan generasi milenial. *Cognicia*, 9(1), 53–61. <https://doi.org/10.22219/COGNICIA.V9I1.14187>
- Wijaya, C. (2017). Perilaku Organisasi. Bandung: *Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI)*.
- Yildirim, F., & Dinc, M. S. (2019). Factors influencing burnout of the principals: a pilot study in Flemish schools of Belgium. *Economic Research - Ekonomska Istraživanja*, 32(1), 3538–3553. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2019.1660200>
- Yulfanani, R. (2022). Dampak Kelelahan Mental (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Merpati Indonesia Informasi. *ETNIK: Jurnal Ekonomi Dan Teknik*, 1(4), 299–305.
- Zaki, M., & Saiman, S. (2021). Kajian tentang Perumusan Hipotesis Statistik Dalam Pengujian Hipotesis Penelitian. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(2), 115–118. <https://doi.org/10.54371/JIIP.V4I2.216>
- Zarawaki, N. (2024). *PNS vs Korporat Swasta: Mana Profesi Idaman Milenial Gen Z?* [Www.Idntimes.Com](https://www.idntimes.com). <https://www.idntimes.com/life/career/nisa-zarawaki/infografis-pns-vs-swasta-mana-profesi-idaman?page=all>