

Kepuasan Kerja Ditinjau dari *Burnout* Pada Karyawan PT X

Sri Hartini, Susan Claudia, Cynthia Wijaya, Wanda Friska Debora Panjaitan, Ostrade Purba

¹Dosen Fakultas Psikologi, Universitas Prima Indonesia, Medan, Indonesia

²⁻⁵Mahasiswa Fakultas Psikologi, Universitas Prima Indonesia, Medan, Indonesia

e-mail: psikologi@unpri.mdn.ac.id, susanclaudyao@gmail.com, cynthiawijaya@gmail.com,
wandafriska11@gmail.com, purbaostrade@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to discover the correlation between burnout and job satisfaction in PT X employees. In this study, the hypothesis is that there is a negative correlation between burnout and job satisfaction in PT X employees. The research subjects for this study were 110 PT X employees who were chosen using the Non Probability Sampling technique. To assess burnout and job satisfaction, this study employed quantitative methods and data collection via scales. The calculation was performed using the Prerequisite Test analysis, which included the normality and linearity tests, as well as data analysis with Correlation Pearson product moment using the SPSS application version 25.0 for Windows. The data analysis revealed a correlation coefficient of -0.655 with $p = 0.000$ ($p < 0.05$). The findings of this study revealed that the effective contribution of the burnout variable to job satisfaction was 42.9 percent, with the remaining 56.1 percent influenced by factors that were not investigated. According to the findings of this study, the research hypothesis of a negative relationship between burnout and job satisfaction is accepted.

Keywords: *burnout, job satisfaction, employees*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara *burnout* dan kepuasan kerja pada karyawan PT X. Hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya hubungan negative antara *burnout* dan kepuasan kerja pada karyawan PT.X. Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjumlah 110 karyawan dari PT X yang dipilih menggunakan teknik *Non Probability Sampling*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan pengumpulan data menggunakan skala untuk mengukur *burnout* dan kepuasan kerja. Perhitungan dilakukan menggunakan Uji prasyarat analisis yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas serta analisis data menggunakan korelasi *Pearson Product moment* dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25.0 *for windows*. Hasil analisis data menunjukkan koefisien korelasi sebesar $r = -0,655$ dengan $p=0.000$ ($p<0.05$), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sumbangan efektif yang diberikan variabel *burnout* terhadap kepuasan kerja sebesar 42.9 persen, selebihnya dari yang menunjukkan bahwa sumbangan yang diberikan variabel *burnout* terhadap kepuasan kerja yaitu 56,1 persen. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang di pengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian adanya hubungan negatif antara *burnout* dan kepuasan kerja diterima.

Kata Kunci : *burnout, kepuasan kerja, karyawan*

1. Pendahuluan

Pada era globalisasi ini organisasi menjadi salah satu peranan yang penting dalam suatu perusahaan. Di dalam perusahaan terdapat Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki visi dan misi yang sama dengan perusahaan. Adapun anggota suatu kelompok yang salah satunya disebut sebagai karyawan (Simamora,2005). Karyawan merupakan individu yang bekerja dengan melibatkan pikiran atau tenaga yang nantinya akan dibayar dengan insentif yang sudah diterapkan oleh perusahaan (Hasibuan,2021).

Keterikatan karyawan dalam suatu perusahaan tidak dapat dipisahkan dari kepuasan karyawan

dengan peran dan tanggung jawab mereka, yang memungkinkan mereka untuk memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Oleh karena itu, suatu perusahaan perlu untuk mengawasi karyawan dan mempertahankan standar pekerjaannya dengan cara memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan yang merupakan salah satu cara untuk meningkatkan performa karyawan.

Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi lebih cenderung efektif dibandingkan dengan tingkat kepuasan rendah, dikarenakan ketika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, karyawan lebih optimal dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan senang yang dirasakan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Pemantauan kepuasan kerja diperlukan karena jika kepuasan kerja tidak dipantau, maka akan berdampak buruk pada suatu perusahaan seperti contoh kasus yang melibatkan buruh di Cianjur. Beberapa karyawan telah membuat pengaduan mengenai upah yang diberikan sangat rendah. Berdasarkan Undang-undang tentang ketenagakerjaan, perusahaan tidak diperbolehkan memberikan upah karyawan lebih rendah dari upah minimum yang sudah diterapkan berdasarkan wilayah, kota, provinsi dan kabupaten (www.pikiran-rakyat.com) Kasus kedua, Buruh dari PT Alpen Food Industry telah melakukan aksi mogok kerja yang dimana, para buruh menuntut untuk menghapuskan *Shift* malam dikarenakan *Shift* malam yang diterapkan di PT Alpen Food Industry telah merugikan beberapa ibu hamil. Disisi lain, para buruh juga memprotes mengenai kendala dalam mengakses ketersediaan fasilitas kesehatan yang diberikan oleh perusahaan. (www.regional.kompas.com) Kasus ketiga, terdapat karyawan yang berinisial CMD yang telah melaporkan PT Asra Daido Steel Indonesia dikarenakan CMD mengaku bahwa gajinya tidak dibayar terhitung dari sejak Maret 2019 (www.pikiran-rakyat.com)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan karyawan PT. X disimpulkan beberapa karyawan mengalami kelelahan emosional dalam bekerja. Ini dikarenakan adanya ekspektasi gaji yang tidak sesuai harapan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan PT X mengaku merasa tidak puas saat bekerja.

Menurut Martoyo (2000), Kepuasan kerja merupakan suatu usaha karyawan, baik berupa finansial maupun non finansial. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang positif seperti menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja pada individu meliputi hasil yang ia dapat (gaji, perlakuan sekitar, dan suasana lingkungan pekerjaannya). Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja tim antar karyawan, bonus yang diterima dalam bekerja.(Sutrisno,2019). Menurut Robbins (2015) terdapat 5 aspek dalam kepuasan kerja yaitu, (1) Daya tarik pekerjaan, keuntungan yang diinginkan oleh karyawan Ketika dirinya bekerja disuatu organisasi; (2) Pengawas (supervisi) merupakan hubungan fungsional sejauh mana supervisor

membantu tenaga kerja untuk memenuhi nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja; (3) Gaji adalah suatu bentuk balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan; (4) Kesempatan kenaikan pangkat adalah sesuatu yang pada dasarnya diinginkan oleh karyawan; (5) Honor yaitu, suatu sarana motivasi untuk mendorong tenaga kerja.

Individu dengan taraf kepuasan kerja yang tinggi akan lebih menikmati pekerjaan mereka (Hasibuan, 2013). Kepuasan kerja akan timbul dikarenakan perasaan saling membutuhkan muncul. Jika kepuasan kerja tersebut tidak didapatkan oleh individu, maka individu selalu merasa bahwa pekerjaan tersebut tidak menyenangkan untuk dikerjakan (Bangun, 2012). Meskipun keproduktifan dan kinerja dipengaruhi oleh karyawan yang bekerja di suatu perusahaan tersebut (Hamed dkk., 2011). Karyawan yang merasa tidak puas akan merasa malas dalam melakukan tugas-tugas yang sudah diberikan. Namun, apabila karyawan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya, maka kepuasan kerja akan memberikan suatu perasaan menyenangkan. Hal tersebut membuat karyawan termotivasi dalam bekerja. (Arianty, 2016).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *burnout*. Hal ini dibuktikan melalui penelitian yang dikemukakan oleh Steven dan Prasetyo (2020) dengan hasil yang menunjukkan bahwa *burnout* memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan Telkom Witel Jakarta Utara.

Maslach, dkk, (2008) mendefinisikan *burnout* sebagai kelelahan secara fisik maupun emosional yang berdampak pada perkembangan konsep diri. *Burnout* adalah sebuah kondisi yang terjadi dikarenakan waktu kerja yang berlebihan yang ditandai dengan kelelahan emosional dan kombinasi dari berbagai perilaku negative (Kreitner, 2001). Menurut Maslach dan Schaufeli (2001) terdapat 3 dimensi dalam *Burnout*, yaitu (1) *Emotional Exhaustion* merupakan kelelahan emosi yang disebabkan oleh terkurasnya tenaga secara emosional untuk menghadapi setiap situasi akibat tuntutan pekerjaan; (2) *Depersonalization* adalah perasaan seseorang saat kehilangan realitas diri dan bertingkah seperti robot; (3) *Reduced Personal Accomplishment* berkaitan dengan penurunan kualitas diri, motivasi, dan produktivitas kerja individu.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yulianti dan Putra (2015) yang berjudul “Pengaruh kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja guru SMK di Denpasar”, dengan melakukan uji *R Square* diperoleh 0,387 yang berarti bahwa sebesar 38,7 persen kelelahan emosional mempengaruhi kepuasan kerja. Dalam hasil Uji *t* hitung (-11,066) lebih besar dari *t* tabel (-1,6) menunjukkan bahwa kelelahan emosional mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kelelahan emosional maka, kepuasan kerja semakin turun, dan sebaliknya.

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah adanya hubungan negatif antara *burnout* dengan kepuasan kerja. Asumsinya adalah semakin rendah *burnout* maka, semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya.

Berdasarkan fenomena-fenomena dan uraian yang sudah dipaparkan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Kepuasan kerja ditinjau dari *burnout* pada karyawan PT X”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *burnout* dengan kepuasan kerja pada karyawan. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah untuk memberikan sumbangasih ilmu psikologi khususnya dalam Psikologi Industri dan Organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat akan dapat lebih mengetahui apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan dalam suatu perusahaan. Bagi organisasi di PT X diharapkan dapat menjadi wawasan baru bagi organisasi dalam meningkatkan kepuasan dalam bekerja pada karyawan

II. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun variabel-variabel yang akan disertakan dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja sebagai variabel terikat dan *burnout* sebagai variabel bebas.

Populasi penelitian ini adalah 110 karyawan yang berasal dari PT. X. Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih dengan cara tertentu (Sastroasmoro, 2017), Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT X dengan jumlah sampel penelitian adalah sebanyak 110 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Non probability sampling* dengan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017). Dalam hal ini pertimbangannya adalah gaji, relasi dan masa bekerja karyawan PT X.

Penelitian ini menggunakan skala *likert* sebagai alat pengumpulan data. Skala yang digunakan adalah skala kepuasan kerja dan skala *burnout*. Skala kepuasan kerja menggunakan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2015) yang membagi kepuasan kerja dalam lima aspek, yaitu gaji, daya tarik, pengawasan, kenaikan pangkat, dan honor sedangkan skala *burnout* disusun berdasarkan teori dari Maslach dan Schaufeli (2001) yang menguraikan tiga dimensi dari *burnout*, yaitu *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *reduced personal accomplished*. Berikut gambaran skala yang akan dibuat, disusun melalui *blueprint* masing-masing skala:

Tabel 1. *Blueprint* Skala Kepuasan Kerja

No	Aspek Kepuasan kerja	Butir-butir Pernyataan		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Gaji	1,3,5	2,4,6	6
2	Daya Tarik	8,10,11	7,9,12	6
3	Pengawasan	13,16,18	14,15,17	6
4	Kenaikan pangkat	19,20,24	21,22,23	6
5	Honor	26,27,29	25,28,30	6
	Total	15	15	30

Tabel 2. *Blueprint* Skala burnout

No	Dimensi Burnout	Butir-butir Pernyataan		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	<i>Emotional Exhaustion</i>	31,34,35,38,39	32,33,36,39,40	10
2	<i>Depersonalization</i>	41,42,45,46,47	43,44,48,49,50	10
3	<i>Reduced personal accomplished</i>	51,53,56,59,60	52,54,55,57,58	10
	Total	15	15	30

Validitas merupakan kemampuan suatu alat ukur dalam mengukur target yang akan diuji (Setyawan, 2017). Uji validitas pada penelitian ini adalah validitas aitem yang merupakan uji instrumen untuk mengetahui kecermatan suatu aitem dalam pengukuran (Purnomo, 2016). Uji validitasnya menggunakan metode *Corrected item total correlation*. Uji reliabilitas berperan penting dalam penelitian ini. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur (Purnomo, 2016). Penelitian ini menggunakan Uji reliabilitas teknik *Alpha Cronbach*. Skala yang diuji dengan bantuan SPSS versi 25.0 for windows.

Sebelum melakukan analisis data perlu dilakukan uji asumsi, yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas digunakan untuk menguji penyebaran data. Jika nilai signifikasinya kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan data tidak tersebar normal, sebaliknya jika nilai signifikasinya lebih dari 0,05 maka data tersebar normal (Purnomo, 2016). Uji linieritas digunakan untuk mengetahui mengenai hubungan kedua variabel, apakah memiliki hubungan linier atau tidak. “kedua variabel dapat dikatakan mempunyai hubungan linier, bila signifikansi (*deviation for linearity*) kurang dari 0,05 dan sebaliknya jika $P > 0,05$ maka hubungan kedua variable dikatakan tidak linear (Priyatno, 2010)

Setelah data diperoleh, analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik analisis Korelasi *Pearson Product Moment*. Menurut Sugiyono (2013) Korelasi *Pearson Product Moment* digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel (*bivariate*) yang berbentuk *interval* atau ratio, dan sumber data dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama.

III. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pelaksanaan Uji Coba

Pelaksanaan uji coba dilakukan pada tanggal 13 September 2022 di PT Samudera Jaya. Uji coba dilakukan dengan 110 karyawan yang bekerja di PT Samudera Jaya yang berada di Medan. Skala yang disebarkan kepada karyawan, kemudian dikumpulkan kembali dan dianalisis untuk mengetahui aitem-aitem mana saja yang gugur dan sah. Skala yang digunakan ada dua, yakni.

1. Skala mengungkapkan Kepuasan Kerja

Jumlah aitem yang diuji adalah sebanyak 30 aitem. uji coba validitas ini dilakukan dengan bantuan *IBM SPSS Statistics 25*. Sesuai dari pendapat Azwar (2014) yang menyatakan bahwa jika nilai koefisien validitas (r), lebih dari 0,30 biasanya dianggap memuaskan, maka hasil uji coba validitas menunjukkan bahwa 28 dari 30 aitem sah. Dengan nomor aitem **1,2,3,4,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30**.

Uji validitas ini dilakukan dengan menghitung *Corrected All Item Total Correlation* (r hitung) yang berarti mengkorelasikan setiap aitem yang sah. Berdasarkan tabel *Corrected All Item Total Correlation* yaitu nilai r minimal 0,30 dengan nilai r bergerak dari 0,310-0,587. Dari nilai tersebut, dapat dinyatakan bahwa aitem nomor 5 dan 20 tidak valid. Selanjutnya, untuk pengujian reliabilitas digunakan Teknik *Alpha Cronbach*. Pada skala Kepuasan kerja ini diperoleh koefisien reliabilitas sebesar **0,957** sehingga ini menunjukkan bahwa skala ini layak digunakan.

Tabel 3. Perincian Butir-butir Skala Kepuasan kerja yang sah dan gugur

No.	Aspek Kepuasan Kerja	Butir-butir pernyataan				Jumlah Valid
		<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>		
		Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	
1	Gaji	1,3,4	-	2,6	5	5
2	Daya Tarik	8,10,11	-	7,9,12	-	6
3	Pengawasan	13,16,18	-	14,15,17	-	6
4	Kenaikan Pangkat	19,24	20	25,28,30	-	5
5	Honor	26,27,29	-	25,28,30	-	6
	Total	14	1	15	1	28

2. Skala untuk mengungkapkan *Burnout*

Jumlah aitem yang diuji adalah sebanyak 30 aitem. uji coba validitas ini dilakukan dengan bantuan *IBM SPSS Statistics 25*. Sesuai dari pendapat Azwar (2014) yang menyatakan bahwa jika nilai koefisien validitas (r), lebih dari 0,30 biasanya dianggap memuaskan, maka hasil uji coba validitas menunjukkan bahwa 28 dari 30 aitem sah. Dengan nomor aitem **1,2,3,4,6,7,8,9,10,11,12,14,15,16,17,18,19,21,22,23,24,25,26,27,29,30**.

Uji validitas ini dilakukan dengan menghitung *Corrected All Item Total Correlation* (*r* hitung) yang berarti mengkorelasikan setiap item yang sah. Berdasarkan tabel *Corrected All Item Total Correlation* yaitu nilai *r* minimal 0,30 dengan nilai *r* bergerak dari 0,310-0,587. Dari nilai tersebut, dapat dinyatakan bahwa item nomor **8** dan **22** tidak valid. Selanjutnya, untuk pengujian reliabilitas digunakan Teknik *Alpha Cronbach*. Pada skala Kepuasan kerja ini diperoleh koefisien reliabilitas sebesar **0,970** sehingga ini menunjukkan bahwa skala ini layak digunakan.

Tabel 4. Perincian Butir-butir Skala *Burnout* yang sah dan gugur

No	Dimensi <i>Burnout</i>	Butir-butir pernyataan				Jumlah Valid
		<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>		
		Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	
1	<i>Emotional Exhaustion</i>	1,2,3,4,5	-	6,7,9,10	8	9
2	<i>Depersonalization</i>	11,12,13,15,16	-	14,18,19,20		10
3	<i>Reduced personal accomplished</i>	20,21,23,26,29	-	24,25,27,28	22	9
	Total	14	0	13	2	28

Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 10 Oktober 2022 pada 110 karyawan pada PT X. Langkah pertama pengumpulan data yaitu dengan menyerahkan kuesioner penelitian yang telah dirancang oleh peneliti kepada subjek secara online dan offline, yaitu menggunakan skala likert untuk melihat kepuasan kerja terhadap *burnout*. Dari hasil table tersebut, maka jumlah item yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 28 item. Selanjutnya dilakukan analisis data dengan bantuan SPSS, dan skala tersebut telah disusun kembali untuk penelitian adalah sebagai berikut

Tabel 5. Penomoran Baru Skala Kepuasan kerja

No.	Aspek Kepuasan Kerja	Butir-butir pernyataan		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Gaji	1,3,4	2,6	5
2	Daya Tarik	8,9,11	7,10,12	6
3	Pengawasan	13,16,18	14,15,17	6
4	Kenaikan Pangkat	19,24	25,28,30	5
5	Honor	26,27,29	25,28,30	6
	Total	14	15	28

Tabel 6. Penomoran Baru Skala *Burnout*

No	Dimensi <i>Burnout</i>	Butir-butir pernyataan		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Emotional Exhaustion</i>	1,2,3,4,5	6,7,9,10	9
2	<i>Depersonalization</i>	11,12,13,15,16	14,18,19,20	10
3	<i>Reduced personal accomplished</i>	20,21,23,26,29	24,25,27,28	9
	Total	14	13	28

Hasil Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini korelasi *Pearson Product Moment*. Metode ini digunakan agar diketahui pengaruh Kepuasan kerja ditinjau dari *Burnout* di PT. X. Analisis korelasi ini menggunakan bantuan IBM SPSS *Statistics* 25.

1. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data bertujuan mengetahui berapa pokok data yang berhubungan dengan penelitian. Deskripsi data dalam penelitian ini mencakup skor empirik dan hipotetik.

a. Skor Variabel Kepuasan kerja

Skala Kepuasan kerja terdiri 28 aitem dengan skor aitem bergerak dari empat pilihan jawaban dengan skor satu sampai empat. Rentang maksimum dan minimumnya adalah 28x1 sampai 28x4, yaitu 112 dengan *mean hipotetik* $(28+112):2 = 70$. Standar deviasi hipotetik skala Kepuasan kerja penelitian ini adalah $(112-28) = 14$ Berdasarkan skala Kepuasan kerja yang diisi subjek, akan diperoleh *mean* empirik sebesar 81 dengan standar deviasi 14.

Tabel 7. Perbandingan Data Empirik dan Hipotetik Kepuasan kerja

Variabel	Empirik			SD	Hipotetik			SD
	Min	Max	Mean		Min	Max	Mean	
Kepuasan kerja	50	103	79	17,522	.28	112	70	14

Apabila *mean* empirik > *mean* hipotetik maka hasil penelitian yang di dapat akan dinyatakan lebih tinggi dan sebaliknya. jika *mean* empirik < *mean* hipotetik maka hasil penelitian akan dinyatakan rendah.

Berdasarkan hasil analisis untuk skala Kepuasan kerja diperoleh *mean* empirik < *mean* hipotetik yaitu $79 > 70$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *burnout* lebih tinggi daripada populasi pada umumnya.

Standar deviasi hipotetik penelitian $\sigma = (112-28):6 = 14$, dan *mean* hipotetiknya adalah $\mu = (28+112):2 = 70$. Dari perhitungan di atas dapat diuraikan menjadi $x < (70-14) = 56$, $(70-14)=56 \leq x \leq (70+14)=84$, $x > (70+14)=84$. Adapun kategorisasi data Kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 8. Kategorisasi Data Kepuasan kerja

Variabel	Rentang nilai	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Kepuasan kerja	$x < 56$	Rendah	12	11%
	$56 \leq x \leq 84$	Sedang	38	35%
	$x \geq 84$	Tinggi	60	55%
Jumlah			110	100%

Berdasarkan kategori pada tabel 6 maka dapat dilihat bahwa terdapat 12 subjek (11 persen) yang memiliki Kepuasan kerja rendah, terdapat 38 subjek (35 persen) yang memiliki kepuasan kerja sedang, dan terdapat 60 (55 persen) yang memiliki kepuasan kerja tinggi, berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa rata-rata subjek penelitian memiliki Kepuasan kerja tinggi.

b. Skala Variabel *Burnout*

Skala *burnout* terdiri 28 aitem dengan skor aitem bergerak dari empat pilihan jawaban dengan skor satu sampai empat. Rentang maksimum dan minimumnya adalah 28×1 sampai 28×4 , yaitu 112 dengan *mean hipotetik* $(28 + 112) : 2 = 70$. Standar deviasi hipotetik skala *burnout* penelitian ini adalah $(112 - 28) : 6 = 14$ Berdasarkan skala *burnout* yang diisi subjek, akan diperoleh *mean* empirik sebesar 81 dengan standar deviasi 14.

Tabel 9. Perbandingan Data Empirik dan Hipotetik *Burnout*

Variabel	Empirik			SD	Hipotetik			SD
	Min	Max	Mean		Min	Max	Mean	
<i>Burnout</i>	42	116	78,58	23,58	28	112	70	14

Apabila *mean* empirik $>$ *mean* hipotetik maka hasil penelitian yang di dapat akan dinyatakan lebih tinggi dan sebaliknya. jika *mean* empirik $<$ *mean* hipotetik maka hasil penelitian akan dinyatakan rendah.

Berdasarkan hasil analisis untuk skala *burnout* diperoleh *mean* empirik $<$ *mean* hipotetik yaitu $78.58 > 70$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *burnout* lebih tinggi daripada populasi pada umumnya.

Standar deviasi hipotetik penelitian $\sigma = (112 - 28) : 6 = 14$, dan *mean* hipotetiknya adalah $\mu = (28+112):2 = 70$. Dari perhitungan di atas dapat diuraikan menjadi $x < (70-14) = 56$, $(70 - 14) = 56$

$\leq x \leq (70 + 14) = 84$, $x > (70 + 14) = 84$. Adapun kategorisasi data *burnout* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 10. Kategorisasi Data *burnout*

Variabel	Rentang nilai	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
<i>Burnout</i>	$x < 56$	Rendah	31	28%
	$56 \leq x \leq 84$	Sedang	27	25%
	$x \geq 84$	Tinggi	52	47%
Jumlah			110	100%

Berdasarkan kategori tabel 8. maka dapat dilihat bahwa terdapat 31 subjek (28 persen) yang memiliki *burnout* rendah, terdapat 27 subjek (25 persen) yang memiliki *burnout* sedang dan terdapat 52 subjek (47 persen) yang memiliki *burnout* tinggi. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian ini memiliki rata-rata beban kerja tinggi.

2. Hasil Uji Asumsi

Uji Asumsi dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan data yang sudah diperoleh dari instrument pengumpulan data. Dalam penelitian ini, Uji Asumsi yang digunakan adalah Uji normalitas dan Uji linieritas.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018), Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji model regresi, variabel terikat dan bebas yang berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini Peneliti menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov (1-tailed)* untuk menguji nilai residual dalam model regresi dan Data yang terdistribusi normal dianggap dapat mewakili populasi. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terdistribusi normal dan sebaliknya. (Purnomo,2016).

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas

Variabel	SD	K-SZ	Signifikansi	P	Keterangan
Kepuasan kerja	23.581	0,199	0,106	$P > 0,05$	Sebaran Normal
<i>Burnout</i>	17.522	0,206	0,118	$P > 0,05$	Sebaran Normal

Berdasarkan hasil pada tabel di atas Uji normalitas pada variabel kepuasan kerja didapatkan koefisien KS-Z (*Test Statistic*) = 0,199 dengan *Sig (2-tailed)* sebesar 0,106 , namun dalam penelitian ini digunakan hipotesa satu arah, sehingga yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji 1 (satu) / *Sig.*

1-tailed sebesar 0,381, ($p > 0,05$) yang berarti bahwa data pada variabel kepuasan kerja memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang dilakukan terhadap variabel *burnout* diperoleh koefisien KS- $Z = 0,206$ dengan Sig sebesar 0,118 untuk uji dua arah (*Sig. 2-tailed*) dan untuk uji 1 (satu) arah diperoleh koefisien sebesar 0,420 ($p > 0,05$), yang berarti bahwa data pada variabel *burnout* memiliki distribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui hubungan dua variabel dalam penelitian yaitu variabel bebas mempunyai pengaruh yang linier atau tidak pada variabel terikatnya. Variabel kepuasan kerja dan *burnout* akan dinyatakan memiliki hubungan linear jika $p < 0.05$. hasil uji linieritas dapat terlihat pada tabel 6 dibawah ini.

Tabel 12. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Sig	Keterangan
Kepuasan Kerja & <i>Burnout</i>	134.554	0,00	Linear ($P < 0,05$)

Berdasarkan tabel di atas, dapat terlihat bahwa didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,00 ($P < 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa *burnout* dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linear.

2. Uji Hipotesis

Setelah uji asumsi diterima, pengujian hipotesis akan dilakukan. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara *burnout* dan kepuasan kerja pada karyawan PT. X. Penelitian ini menggunakan Teknik analisis korelasi *Pearson Product Moment*.

Tabel 13. Hasil Uji Korelasi

Variabel	R	P	Keterangan
Kepuasan Kerja dan <i>Burnout</i>	-0,655	0,000	Korelasi Negatif

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa antara *burnout* dengan kepuasan kerja terdapat koefisien korelasi (r) sebesar 0,000 dengan signifikansi 0,655 dengan nilai negatif. hal tersebut dapat diartikan bahwa ada korelasi negatif yang signifikan antara *burnout* dengan kepuasan dengan nilai $p < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). nilai negatif dapat diartikan bahwa jika *burnout* meningkat maka kepuasan kerja akan menurun dan sebaliknya. Dari hasil yang tunjukkan maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, yang dimana dalam hipotesis ini menunjukkan hubungan antara *burnout* dan kepuasan kerja pada karyawan PT X.

Tabel 14. Sumbangan Efektif

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the estimate</i>
1	-0,655	.429	.424	13.304

Berdasarkan perhitungan antara koefisien beta dan koefisien korelasi pada tabel di atas didapatkan sumbangan efektif variabel *burnout* terhadap kepuasan kerja sebesar 42,9 persen, selebihnya sebanyak 56,1 persen dipengaruhi oleh faktor lain diantaranya adalah *emotional labour*, *self-regulation*, gaya kepemimpinan, kualitas lingkungan kerja dan dukungan sosial. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa semakin tinggi *burnout* yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah pula kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti terhadap 110 karyawan PT . X , Diperoleh hasil penelitian dari 110 Karyawan PT X di Medan menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif yang signifikan antara *burnout* dengan kepuasan kerja pada karyawan PT X di Medan. yang dimana hal ini ditunjukkan melalui nilai yang diperoleh dalam *Pearson Correlation* sebesar -0,655 dan sig sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hasil analisis penelitian ini didukung oleh hasil penelitian dari Santika dan Sudibia (2017) yang menyatakan bahwa *burnout* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pada hasil penelitian ini dinyatakan adanya hubungan negatif antara *burnout* terhadap kepuasan kerja sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti lain seperti Apriana & Edris (2021) juga melalui penelitian nya yang menyatakan adanya hubungan negatif signifikan antara *burnout* dan kepuasan kerja pada Pegawai dinas Pemberdayaan masyarakat di Desa Kabupaten Rembang.

Dalam Penelitian ini, diperoleh koefisien determinasi *R Square* (R^2) sebesar 42,9 persen sedangkan sebanyak 56,1 persen dipengaruhi oleh faktor lain Adapun faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu *emotional labour*, *self-regulation*, komitmen organisasi, kualitas lingkungan kerja dan dukungan sosial.

Berdasarkan kategorisasi didapat hasil bahwa dari 110 orang karyawan yang bekerja di PT X yang memiliki taraf kepuasan kerja yang rendah yang memiliki *kepuasan* rendah, terdapat 12 subjek (11 persen) yang memiliki kepuasan kerja sedang dan terdapat 38 subjek (35 persen) yang memiliki kepuasan kerja tinggi yaitu 60 subjek (55 persen)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terdapat 12 orang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan rendah, yaitu 11% yang mana hal ini terjadi disebabkan

karena karyawan ini tidak menyukai pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, yang dimana terkadang tidak sesuai *job description* diawal pekerjaan.

Sebanyak 38 orang karyawan yaitu 35% mengalami kepuasan kerja sedang, hal ini disebabkan karena karyawan merasa gaji yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari namun terdapat beberapa karyawan yang memang merasa gaji yang diberikan tidak cukup dikarenakan adanya perubahan kebutuhan sehari-hari yang meningkat.

Sebanyak 60 karyawan yaitu 55% mengalami kepuasan kerja tinggi, hal ini disebabkan oleh karyawan dan karyawan merasa bahwa apa yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup dan karyawan dan karyawan PT X sudah nyaman bekerja di PT X.

Berdasarkan kategorisasi yang didapat hasil bahwa dari 110 orang karyawan yang bekerja di PT X yang memiliki taraf *burnout* yang rendah terdapat 31 subjek yaitu 28 (persen) lalu, taraf *burnout* yang sedang terdapat 27 subjek yaitu 25 (persen), serta yang memiliki taraf *burnout* yang tinggi yaitu 52 subjek yaitu 47 (persen).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terdapat subjek karyawan yang memiliki taraf *burnout* rendah, yaitu 28% dimana terdapat 31 karyawan. Hal ini terjadi dikarenakan karyawan tersebut memiliki kemampuan dalam mengelola stres, semasa bekerja yang didukung oleh adanya adaptasi yang baik dengan lingkungan kerjanya.

Sebanyak 27 subjek karyawan yaitu 25% memiliki taraf *burnout* sedang, hal ini disebabkan karena karyawan mampu mengontrol emosi ketika dihadapkan oleh suatu permasalahan dalam menjalankan pekerjaannya. Namun, disisi lain terdapat beberapa karyawan yang tidak mampu mengontrol emosi Ketika dihadapkan oleh suatu permasalahan yang terdapat di kantor yang berdampak kepada performa dari perusahaan itu sendiri.

Sebanyak 52 subjek karyawan yaitu 47% memiliki taraf *burnout* tinggi, hal ini disebabkan karena karyawan tidak mampu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan atasan. hal ini membuat karyawan menunjukkan ekspresi negatif seperti tidak ramah dalam berinteraksi, dan menunjukkan raut wajah yang tidak menyenangkan sehingga, hal ini menyebabkan karyawan dan sesama rekan karyawan yang lain merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja didalam perusahaan ini.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi negatif antara *burnout* dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi *burnout* pada karyawan PT X maka semakin rendah pula taraf kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan. Sebaliknya, semakin rendah *burnout* pada karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan.

IV. Kesimpulan dan Saran

4.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini juga diperoleh koefisien korelasi kedua variabel sebesar -0,655 dan sebesar 0.000 maka $p < 0,05$, artinya semakin tinggi taraf *burnout* maka, semakin rendah juga taraf kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan, dan sebaliknya semakin rendah taraf *burnout* yang dialami karyawan maka, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan.
2. Dalam penelitian ini diperoleh kategorisasi dari taraf kepuasan kerja terbanyak pada kategori taraf kepuasan kerja tinggi yaitu berjumlah 60 karyawan. Serta taraf *burnout* yang memiliki frekuensi terbanyak pada kategorisasi rendah dan tinggi. Terlihat dari subjek penelitian paling banyak pada kategorisasi yang rendah sebanyak 35. kemudian disusul subjek dengan kategorisasi yang tinggi 52.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sumbangna efektif dari variable kepuasan kerja yaitu sebesar 42,9 persen mempengaruhi *burnout*. Sedangkan selebihnya sebanyak 56,1 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang berada diluar dari penelitian ini

4.2 Saran

Adapun beberapa saran yang dapat peneliti yang berikan pada penelitian ini menjadi :

- a. Saran bagi Karyawan
Penelitian ini dilakukan pada karyawan agar menjadi lebih sadar terhadap pengaruh kepuasan kerja terhadap *burnout* yang terjadi pada karyawan dalam bekerja.
- b. Saran bagi Perusahaan
Dalam penelitian ini Adapun upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan pada PT X di Medan, Perusahaan ini perlu menyesuaikan dan mendengarkan keluhan karyawan yang nantinya akan di evaluasi lebih lanjut terhadap kinerja karyawan untuk melihat bagaimana perkembangan dari karyawan tersebut.
- c. Saran bagi peneliti selanjutnya
Dapat menambahkan variabel lain dan memperbanyak sampel yang lebih banyak dengan tujuan untuk mengembangkan hasil penelitian selanjutnya

Daftar Pustaka

- Bahrer, S. (2013). *Burnout For Experts*. Springer Science.
- Bentley, P., Coates, H., Dobson, I., Goedegebuure, L., & Meek, V. (2013). *Job Satisfaction Around The Academic World*. Springer.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170. <https://doi.org/10.30596%2Fmanegggio.v3i2.5287>
- Christianty, T. O. V., & Widhianingtanti, L. T. (2017). Burnout Ditinjau Dari Employee Engagement Pada Karyawan. *Psikodimensia*, 15(2), 351–373. <https://doi.org/10.24167/psiko.v15i2.996>
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15(2), 75–86. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v15i2.6655>
- Drayton, M. (2021). *Anti Burnout: How to Create a Psychologically Safe and High-performance Organisation*. Routledge.
- George, E. (2018). *Psychological Empowerment and Job Satisfaction in the Banking Sector*. Palgrave Macmillan.
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75–98. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.1396>
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 63–73. <https://doi.org/10.35794/emba.3.1.2015.6567>
- Prianto, J. S., & Bachtiar, A. C. (2020). Hubungan Kejenuhan Kerja (Burnout) dengan Kepuasan Kerja Pustakawan Direktorat Perpustakaan Universitas Islam Indonesia. *Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 15(2), 131–144. <https://doi.org/10.14421/fhrs.2020.152.131-144>
- Saputra, S., & Andani, K. W. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Citra Crocotama International di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(1), 98–106. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i1.11292>
- Satrio, M., & Survival. (2014). Stres Kerja Terhadap Burnout Serta Implikasinya Pada Kinerja (Studi Terhadap Dosen Pada Universitas Widyagama Malang). *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 52–63. <http://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php/jma/article/view/257>
- Yuliasitini, N., & Putra, M. (2015). Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(4), 943–959. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/11496>
- Stride, C., Wall, T., & Catley, N. (2007). *Measures of Job Satisfaction, Organizational Commitment, Mental Health, and Job-Related Well Being*. John Wiley & Sons Ltd.
- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 293236. <https://www.neliti.com/publications/293236/model-kelelahan-emosional-antaseden-dan-dampaknya-terhadap-kepuasan-kerja-dan-ko#cite>
- Apriana, Edris., & Sutono. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Burnout terhadap kinerja Pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang). *E-Jurnal Studi Manajemen Bisnis Universitas Muria Kudus* <https://jurnal.umk.ac.id/index.php/jsmb/article/view/8109/3193>