

KEPUASAN KERJA DITINJAU DARI *BURNOUT* PADA PT. X

¹Sri Hartini

²Susan Claudia

³Cynthia Wijaya

⁴Wanda Friska Debora Panjaitan

⁵Ostrade Purba

Universitas Prima Indonesia

Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Prima Indonesia

¹susanclaudyao@gmail.com, ²cynthiawijaya@gmail.com, ³wandafriska11@gmail.com,

⁴purbaostrade@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara kepuasan kerja dan *Burnout* pada karyawan PT X. Hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya hubungan negatif antara kepuasan kerja dan *burnout* pada karyawan PT X . Subjek ini berjumlah 110 karyawan dari PT X dengan menggunakan metode kuantitatif, data yang dikumpulkan menggunakan skala Kepuasan kerja 30 butir aitem dan *burnout* dengan 30 butir aitem. Uji asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas dan uji linieritas serta data yang dianalisis menggunakan uji korelasi *Pearson Product moment* dengan dibantu oleh aplikasi SPSS versi 25.0 *for windows*. Hasil analisis data yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan adanya hubungan kepuasan kerja dan *burnout* negatif pada karyawan PT.X dengan koefisien korelasi *Pearson Product Moment* sebesar $r = -0,655$ dan dalam penelitian ini terdapat hasil yang menunjukkan bahwa sumbangan yang diberikan variabel *burnout* terhadap kepuasan kerja sebesar 42,9 persen

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between job satisfaction and *burnout* in PT X employees. This subject amounted to 110 employees from PT X using quantitative methods, data collected using a 30-item job satisfaction scale and *burnout* with 30 aitem items. The assumption test used in this study was the normality test and linearity test and the data were analyzed using the *Pearson Product moment* correlation

test assisted by the SPSS application version 25.0 *for windows*. The results of the data analysis obtained in this study showed a negative relationship between job satisfaction and *burnout* in PT employees. X with a *Pearson Product Moment* correlation coefficient of $r = -0.655$ and in this study there were results that showed that the contribution given by the burnout variable to job satisfaction was 42.9 percent

Kata kunci : *job satisfaction* , *burnout*, *employees*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini, organisasi memainkan peranan penting dalam suatu perusahaan. di dalam perusahaan, terdapat Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerjasama untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu hal yang mengatur korelasi dan fungsi tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2016). Adapun anggota suatu organisasi yang salah satunya biasa disebut sebagai Karyawan (Simamora, 2005). Karyawan adalah orang penjual jasa yang meliputi pikiran atau tenaga dan mendapat insentif yang besarnya sudah ditetapkan oleh perusahaan (Hasibuan, 2021). Karyawan yang masuk dalam struktur perusahaan yang menunjukkan keterlibatan karyawan dalam suatu perusahaan.

Keterlibatan karyawan dalam suatu perusahaan sendiri tidak lepas dari kepuasan karyawan terhadap posisi serta tugas yang dimiliki sehingga dapat memberikan nilai positif terhadap organisasi. Mutu kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Oleh sebab itu, karyawan wajib diawasi serta dijaga kualitas kerjanya agar meningkat. Salah satu hal yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kualitas karyawan adalah dengan memperhatikan taraf kepuasan kerja karyawan.

Perusahaan yang mempunyai taraf kepuasan karyawan tinggi lebih cenderung efektif dibandingkan dengan tingkat kepuasan rendah, karena karyawan lebih optimal dalam bekerja. Kepuasan Kerja adalah perasaan senang yang dihasilkan oleh individu dalam menyelesaikan tugas untuk mendapatkan nilai serta pengalaman yang berharga buat individu dan perlu diawasi.

Kepuasan kerja perlu diawasi karena jika keinginan karyawan tidak dipenuhi maka akan berdampak buruk terhadap perusahaan atau organisasi. Apabila tidak segera ditangani, maka hal-hal yang tidak diinginkan dapat terjadi seperti pada contoh kasus berikut ini, yaitu kasus yang terjadi pada karyawan pabrik di Cianjur. Sejumlah karyawan membuat pengaduan bahwa upah yang dihasilkan sangat rendah. Mereka mengungkapkan jika masih ada perusahaan yang menerapkan aturan kerja dengan system kejar target sehingga membuat jam kerja juga ikut menjadi sorotan asosiasi. Menurut Undang-Undang tentang ketenagakerjaan, perusahaan seharusnya dilarang membayar gaji karyawan lebih rendah dari upah minimum yang sudah ditentukan sesuai wilayah, provinsi, kota, dan kabupaten. (www.pikiran-rakyat.com). Kasus kedua, aksi mogok yang dilakukan oleh Buruh PT Alpen Food Industry serta menuntut untuk menghapus *Shift* malam. beberapa buruh di PT Alpen Food Industry bahwa sudah ada 1 kasus keguguran dan 6 kematian bayi baru lahir dan total dari perempuan buruh bekerja di pabrik PT Alpen Food Industry sebanyak 359 orang dan juga adanya kendala yang dialami oleh buruh saat ini mendapatkan fasilitas kesehatan selain dari klinik dan dokter yang telah disediakan oleh perusahaan. (www.regional.kompas.com) Kasus ketiga, Seorang karyawan Berinisial CM melaporkan PT Astra Daido Steel Indonesia dikarenakan sudah tidak membayarkan gajinya terhitung sejak Maret 2019 dan adanya pemutusan hubungan sepihak dari perusahaan tersebut (www.pikiran-rakyat.com).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan terhadap beberapa karyawan di PT X mengungkapkan bahwa individu mengalami tekanan dalam bekerja. Hal tersebut dikarenakan ketidaksesuaian gaji yang diharapkan dengan tekanan yang dialami oleh individu semasa bekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa beberapa karyawan PT X mengakui bahwa adanya ketidakpuasan yang mereka rasakan saat semasa bekerja. Yang dimana mereka yang awalnya sangat semangat dalam bekerja, namun seiring waktu berjalan semangat bekerja mereka pun memudar karena ekspektasi yang tidak terpenuhi pada beberapa karyawan PT X.

Beberapa kasus dan fenomena di atas, menunjukkan bahwa karyawan merasakan adanya ketidaksesuaian ekspektasi dalam bekerja dan hal tersebut membuat karyawan-karyawan dalam suatu perusahaan merasa adanya kesenjangan dan kepuasan dalam bekerja yang dialami oleh karyawan. Hal ini dapat membuat karyawan-karyawan keluar

dari pekerjaannya (*resign*) karena melemahnya komitmen dan kesabaran karyawan dalam menghadapi hal ini.

Menurut Martoyo (2000), Kepuasan kerja merupakan suatu hasil dari jerih payah 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, dan hal-hal yang terkait faktor fisik dan psikologis. (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.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yuliastini 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 di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Kepuasan kerja ditinjau dari *burnout* pada karyawan PT X”

METODE PENELITIAN

Jenis 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.

Waktu dan Tempat penelitian

Waktu penelitian pada bulan September sampai Oktober 2022 selama 2 bulan dan tempat penelitian dilakukan di PT X yang berlokasi di Medan.

Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian yang telah dilakukan adalah melalui penyebaran angket dengan menggunakan *Google form* dan mewawancarai beberapa subjek yang merupakan karyawan PT X melalui *Google Meet*.

Data, Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Data Kuantitatif, instrument yang digunakan adalah *Google Meet*, *Google forms* dan *Hand Phone*. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini ialah dengan cara observasi dan wawancara pada karyawan PT X.

Teknik Analisis Data

Permasalahan yang diangkat pada penelitian ini adalah mengenai tingkat kepuasan kerja yang ditinjau dari *burnout* di PT X. Ketika suatu perusahaan mengalami suatu perubahan dikarenakan Pandemi COVID-19 yang berdampak terhadap suatu kepuasan kerja dan *burnout* yang dialami oleh karyawan PT X. Teknik Analisis data dilakukan secara sistematis dan observatif dari penyebaran angket sampai ke analisis data yang nantinya akan dibandingkan dengan studi literatur baik dari artikel dan jurnal penelitian terkait.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

A. Pelaksanaan Uji Coba

Pada penelitian ini, pelaksanaan uji coba dan penelitian dilakukan bersamaan, karena penelitian ini menggunakan metode uji coba terpakai. Hasil uji coba dalam uji coba terpakai langsung digunakan untuk menguji hipotesis penelitian (Hadi,2000) , maka dari itu di dalam uji coba terpakai, subjek yang dijadikan uji coba juga akan dipakai sebagai subjek penelitian. Pelaksanaan uji coba terpakai dilaksanakan mulai dari tanggal 13 September secara *online* melalui media *google form* pada 110 karyawan dari PT Samudera Jaya.

1. Skala mengungkapkan Kepuasan Kerja

Jumlah aitem yang diuji adalah sebanyak 30 aitem. Hasil uji coba validitas menunjukkan bahwa 29 dari 30 aitem sahih. Dengan nomor aitem **1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30.**

Uji validitas ini dilakukan dengan menghitung *Corrected All Item Total Correlation* (r hitung) yang berarti mengkorelasikan setiap aitem yang sahih dan Hal tersebut didukung oleh pernyataan Azwar (2014) yang menyatakan bahwa jika terdapat koefisien

Karawang,28 Febuari 2023

validitas (r) lebih dari 0,3 biasanya dianggap memuaskan.dapat dilihat 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 maka dapat dinyatakan aitem nomor **20** dan **5** tidak *valid*. dalam skala Kepuasan kerja diperoleh koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* sebesar **0,957** Hal ini menunjukkan bahwa skala Reliabel.

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. Hasil uji coba validitas menunjukkan bahwa **8** dari **13** aitem sah. Dengan nomor aitem **1,2,3,4,5,6,7,9,10,11,12,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30**.

Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini untuk mengevaluasi apakah aitem-aitem pertanyaan yang digunakan berhasil mengukur apa yang seharusnya diukur (*valid*). Instrumen yang digunakan dalam uji validitas ini ialah SPSS versi 25. Uji validitas ini dilakukan dengan menghitung *Corrected All Item Total Correlation* (r hitung) yang berarti mengkorelasikan setiap aitem yang sah dan Hal tersebut didukung oleh pernyataan Azwar (2014) yang menyatakan bahwa jika terdapat koefisien validitas (r) lebih dari 0,3 biasanya dianggap memuaskan.dapat dilihat 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 maka dapat dinyatakan aitem nomor **8** dan **13** tidak *valid*.

Dalam pengujian reliabilitas, peneliti menggunakan Teknik *Alpha Cronbach*.

Dalam penelitian ini skala *Burnout* diperoleh koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* sebesar **0,970**. Hal ini menunjukkan bahwa skala *Burnout* Reliabel.

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>	11,12,15,16	-	14,18,19,20	13	9
3	<i>Reduced personal accomplished</i>	20,21,23,26,29	-	22,24,25,27,28		10
	Total	14	0	13	2	28

B. 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 aitem yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 28 aitem. Selanjutnya dilakukan analisis data dengan bantuan SPSS

C. 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 5. 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 6. 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

Karawang, 28 Februari 2023

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 28x1 sampai 28x4, 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 7. 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 8. Kategorisasi Data *burnout*

Variabel	Rentang nilai	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
<i>Burnout</i>	$x < 56$	Rendah	35	32%
	$56 \leq x \leq 84$	Sedang	23	21%
	$x \geq 84$	Tinggi	52	47%
Jumlah			110	100%

Berdasarkan kategori tabel 8. maka dapat dilihat bahwa terdapat 35 subjek (32 persen) yang memiliki *burnout* rendah, terdapat 23 subjek (21 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 berdistribusi normal dianggap dapat mewakili populasi. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal dan sebaliknya. (Purnomo,2016)

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

Variabel	K-SZ	Signifikansi	P	Keterangan
Kepuasan kerja & <i>Burnout</i>	0,077	0,106	P>0,05	Sebaran Normal

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,106. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa, data penelitian sudah berdistribusi normal. Hal ini didasarkan pada nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05.

b. Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui hubungan dua variabel yang linier. Ketika dua variabel memiliki hubungan yang linier jika memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 (Purnomo,2016)

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

Variabel	P	Keterangan
Kepuasan Kerja & <i>Burnout</i>	0,075	Linear ($P > 0,05$)

Berdasarkan tabel di atas, dapat terlihat bahwa didapatkan nilai signifikansi sebesar $0,075 > 0,05$. 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 7. 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 8. 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 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 kepuasan kerja yang dirasakan maka semakin rendah *burnout* dan sebaliknya semakin tinggi *burnout* maka semakin rendah juga kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab kesimpulan dan saran, peneliti akan menjelaskan kembali secara ringkas mengenai hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, serta di bagian akhir terdapat saran-saran yang sekiranya menguntungkan bagi beberapa pihak.

A. KESIMPULAN

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

1. Adanya hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan *burnout* pada karyawan PT X di Medan, artinya jika taraf kepuasan kerja semakin tinggi, maka taraf *burnout* akan semakin rendah. Sebaliknya, jika taraf *burnout* semakin tinggi, maka taraf kepuasan kerja semakin rendah.
2. Dalam penelitian ini juga diperoleh koefisien korelasi kedua variabel sebesar 0,655. Menurut Sugiyono (2007) dalam pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi, nilai koefisien korelasi 0,60 – 0,799 menunjukkan kekuatan hubungan antara kedua variabel tersebut adalah kuat.
3. 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.

B. 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., & Widhianinganti, 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 Kompensansi 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>
- Yuliastini, 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>