

Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan *Burnout* Pada Karyawan Yayasan Bina Ananda Mandiri

The Relationship Between Job Satisfaction and Burnout Among Employees of The Bina Ananda Mandiri Foundation

Puja Muharani^{a,1}, Fenty Zahara Nasution^{b,2}

^{a,b}Universitas Potensi Utama, JL. KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3-A, Medan, 20241, Indonesia
pujamuharani29@gmail.com¹, fentynasution19@gmail.com²

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dan *Burnout* terjadi pada 30 karyawan di Yayasan Bina Ananda Mandiri. Krena populasi relatif kecil, seluruh anggota diambil untuk sampling total untuk mengukur hubungan antara kepuasan kerja dan *Burnout* pada karyawan Yayasan Bina Ananda Mandiri, skala likert digunakan, yang terdiri dari dua skala yaitu skala kepuasan kerja dan *Burnout*. Untuk menentukan hubungan antara kepuasan kerja dan *Burnout* pada karyawan Yayasan Bina Ananda Mandiri, Metode analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi product moment dari Karl Pearson ada hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dan *Burnout* pada karyawan Yayasan Bina Ananda Mandiri. Hasil korelasi $r_{xy} = -0,482$, yang signifikan sebesar 23,3%, menunjukkan bahwa faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian *burnout* yaitu kelelahan emosional, depersonalization (cynicism), dan rendahnya pencapaian pribadi. Hasil ini juga dibuktikan dengan nilai person correlation senilai 0,482 dengan sig 0,000. Maka nilai tersebut disimpulkan bahwa meskipun kepuasan karyawan meningkat atau menurun, Namun belum tentu menaikkan atau menurunkan *Burnout*.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, *Burnout*

ABSTRACT

This study aims to determine if job satisfaction and burnout occur among 30 employees at the Bina Ananda Mandiri Foundation. Due to the relatively small population, all members were selected for a total sampling to measure the connection between job satisfaction and burnout among the employees of the Bina Ananda Mandiri Foundation. A Likert scale was used, consisting of two scales: job satisfaction and burnout. To examine the relationship between job satisfaction and burnout among employees at the Bina Ananda Mandiri among the employees of the Bina Ananda Mandiri Foundation Karl Pearson product moment The correlation result was $r_{xy} = -0.482$, with a significance level of 23.3%, indicating that other factors not studied in burnout, such as emotional exhaustion, depersonalization (cynicism), and low personal accomplishment, might contribute. This result is also supported by the Pearson correlation value of 0.482 with a significance level of 0.000. Therefore, it is concluded that although employee satisfaction increases or decreases, it does not necessarily raise or lower burnout levels.

Keywords: Job satisfaction, *Burnout*

Info Artikel :

Disubmit: 10 September 2024

Direview: 12 Oktober 2024

Diterima : 17 November 2024

Copyright © 2024 – senadimu. All rights reserved.

1. PENDAHULUAN

Dalam menjalani kehidupan dibidang industri yang serba modern ini, karyawan dituntut untuk bekerja semaksimal mungkin untuk memenuhi standar dari perusahaan sendiri, terutama perusahaan yang bergerak dalam bidang sekolah berkebutuhan khusus, sehingga karyawan yang bekerja di dalam organisasi tersebut hampir rata-ratanya berprofesi sebagai guru. Berbeda dengan guru umum, guru ABK harus lebih sabar dan tekun dalam berinteraksi dengan siswanya. Mereka juga harus ikhlas dalam

memberikan pelajaran, menganggap siswanya seperti anak sendiri dan memahami sifat siswanya. Rosdiana (dalam Umiyati, 2021).

Yayasan Bina Ananda Mandiri merupakan sebuah perusahaan yang berkecimbung pada dunia pendidikan yaitu sekolah anak berkebutuhan khusus. Yayasan ini berdiri sejak tahun 2012, Yayasan ini memiliki visi memberikan pelayanan pendidikan yang bermutu dalam membentuk insan yang cerdas, mandiri, smart, kreatif, dan fun (*forming inteligent and independent, smart, creative, and happy people2*)

Salah satu masalah kesehatan kerja yang dialami oleh individu yaitu *Burnout* yang berkaitan dengan kesehatan mental seseorang selama menghadapi tekanan atau tuntutan kerja. *Burnout* dapat mengubah sikap seseorang secara tiba-tiba akibat kondisi psikologis mereka yang tidak stabil. (Suana, 2019), Dalam pekerjaan yang menuntut kinerja secara maksimal *Burnout* dapat terjadi pada individu di sebuah perusahaan terlebih lagi faktor yang mendukung timbulnya *burnout* dikarenakan tugas yang harus dikumpulkan dengan tepat waktu sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan. Secara psikologis dapat membuat karyawan merasa tertekan, kurang peduli dengan lingkungan dan cenderung mengindar dari konflik yang menyebabkan karyawan memiliki rasa ketidakpuasan terhadap perusahaan. *Burnout* memiliki efek negatif terhadap karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya, ketika pekerja lebih stres ditempat kerja, kelelahan dan kinerja dibawah standar lebih mungkin terjadi.

Maslach dkk (dalam Christianty & Widhianingtanti, 2017) Menyatakan bahwa perubahan sikap dan perilaku karyawan yang dikenal sebagai "*BURNOUT*" dapat dilihat dalam respons psikologis mereka terhadap penarikan diri dari pekerjaan, seperti sikap sinis terhadap klien, menjaga jarak, absen yang tidak terduga, ketidaktepatan waktu, dan dorongan yang kuat untuk berpindah.

(Umiyati, 2021) Menyatakan *Burnout* sendiri merupakan kelelahan psikologis dan emosional akibat gejala stres yang disebabkan oleh peran yang dijalani, batas waktu, penyelesaian tugas, dan kekurangan sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas adalah semua faktor yang menyebabkan keadaan ini dikenal sebagai *Burnout*. Kepuasan kerja merupakan salah satu penyebab *Burnout*. (Margono & Tajuddin, 2022) Menyatakan kepuasan kerja yaitu setelah menilai kualitas dan karakteristik pekerjaan, maka perasaan kepuasan kerja akan muncul (Handoko, 2020) Menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat berasal dari respons emosional atau afektif terhadap beberapa aspek pekerjaan, seorang individu akan merasa puas apabila kebutuhannya terpenuhi di dalam perusahaan tempat dia bekerja. Namun apabila seseorang mengalami kekurangan atau tidak tercapainya keinginan maka individu tersebut dapat dinyatakan tidak puas.

(Margono & Tajuddin, 2022) Menyatakan bahwa karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan merasa malas melakukan semua jenis tugas pekerjaan. Sebaliknya, karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan merasa senang. Oleh sebab itu karyawan harus tetap termotivasi untuk bekerja terlepas dari jenis pekerjaan yang sulit sekalipun.

Setiap pekerja ditempat kerja mengharapkan setiap keputusan dibuat oleh perusahaan mereka. Karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, pemimpin perusahaan harus tahu apa yang perlu dilakukan dikarenakan untuk menghindari ketertekanan mental yang disebabkan *Burnout* akibat beban kerja yang terus muncul, sehingga mereka dapat menjadi perantara yang baik bagi perusahaan. Konsep ini menentukan efisiensi kerja, dedikasi, dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan (Pranitasari, Diah 2023).

Penelitian di atas memberikan pandangan mengenai fenomena pada beberapa perusahaan terkait hubungan antara kepuasan kerja dengan *burnout*. Salah satunya berdasarkan observasi yang peneliti lakukan selama 3 minggu pada karyawan Yayasan Bina Ananda Mandiri, terdapat beberapa masalah yang menarik untuk diteliti lebih lanjut. Beberapa guru mengaku merasakan kurangnya pengetahuan dalam menangani anak berkebutuhan khusus dikarenakan tidak adanya *soft skill* yang mereka miliki dalam mengajari anak tersebut, Terlebih lagi SDM yang memenuhi Yayasan rata-ratanya dari kalangan

jurusan guru bahasa indonesia dan manajemen sehingga banyak dari mereka yang minimnya pengetahuan tentang anak berkebutuhan khusus.

Belum lagi sistem kerja yang ditetapkan para tenaga kerja sendiri merasa kurangnya keadilan dikarenakan tidak adanya reward atau jaranganya diberlakukan kenaikan jabatan. Namun pihak yayasan memberikan tuntutan bekerja semaksimal mungkin. Hal inilah yang menyebabkan para guru sering merasa tertekan, penurunan motivasi serta rendahnya produktivitas akibat tuntutan pekerjaan yang diberlakukan, sehingga menyebabkan ketidakpuasaan terhadap jenis pekerjaan yang mereka lakukan dan akan mengakibatkan *Burnout*.

Berdasarkan hasil dari observasi diatas, diketahui bahwa karyawan banyak memiliki tekanan yang disebabkan minimnya pengetahuan terkait jenis pekerjaan yang dimilikinya, sehingga membuat pekerja sendiri sering mengalami kondisi fisik maupun mental yang tidak stabil serta membuat tenaga kerja sendiri selalu merasa kurang percaya diri terhadap jenis pekerjaan yang dilakukannya. Oleh karena itu, untuk memperkuat teori yang ada maka peneliti akan mengambil judul “ Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Burnout Pada Karyawan Yayasan Bina Ananda Mandiri.

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini yaitu :

- Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi peneliti berikutnya, serta dapat memberikan pembuktian teori bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan burnout pada karyawan yayasan bina ananda mandiri.

- Manfaat Praktis

Diharapkan kepada karyawan Yayasan Bina Ananda Mandiri agar dapat bekerja dengan maksimal dan produktif. Dan untuk perusahaan agar lebih memperhatikan kenyamanan karyawan serta kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan merasa adanya penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap kinerja yang mereka hasilkan.

A. *Burnout*

Burnout disebabkan oleh bekerja terlalu keras, berdedikasi, dan berkomitmen serta memprioritaskan kebutuhan dan keinginan daripada diri sendiri. Seseorang yang tidak mengalami *Burnout* akan mudah termotivasi untuk memberikan kontribusi lebih banyak kepada organisasi tempat mereka bekerja. Sedangkan untuk individu yang mengalami *burnout* akan mempunyai sikap mudah kelelahan, semangat dan minat menurun, depresi dan mudah tersinggung. Individu yang mengalami *Burnout* lebih cenderung menemukan kesalahan termasuk lingkungan kerja mereka (Parashakti & Ekhsan, 2022)

Sedangkan menurut teori dari Maslach dkk (sebagaimana dikutip dalam Christianty & Widhianingtanti, 2017) *Burnout* adalah perubahan sikap dan perilaku yang tercermin dalam respon psikologis seseorang terhadap penarikan diri dari pekerjaan, seperti dorongan yang kuat untuk berpindah kerja, menjaga jarak, ketidaktepatan waktu, dan absen tidak terduga.

Burnout merupakan suatu kondisi kelelahan emosional dan mental yang disebabkan oleh tekanan dan tuntutan yang signifikan, kemudian disertai dengan harapan pribadi yang tinggi untuk mencapai tingkat kinerja terbaik. Hal ini sering terjadi ditempat kerja karena berbagai faktor yang berkaitan, seperti persaingan antar rekan kerja, tingkat emosional yang tinggi, perilaku menghindari tugas yang menantang untuk memilih tugas yang lebih mudah (Dewi, 2020).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *Burnout* adalah sebuah perubahan sikap dan perilaku yang dialami individu untuk menarik diri dari pekerjaan, seperti memiliki sikap sinis sesama rekan kerja, menjaga jarak, absen tidak terduga, ketidaktepatan waktu, serta dorongan yang kuat untuk berpindah kerja.

Menurut Maslach dkk, (sebagaimana dikutip dalam Christianty & Widhianingtanti, 2017) bahwa penyebab *Burnout* dapat dibagi menjadi tiga dimensi yaitu :

- *Emotional Exhaustion* (Kelelahan Emosional)

Dalam aspek pertama, kelelahan emosional seseorang akan mengalami kelelahan emosi dan merasa terbebani dalam melakukan tugas-tugas dan aktivitas sehari-hari. Kejenuhan emosi dicirikan oleh kurangnya sumber-sumber emosional, seperti frustrasi, putus asa, kesedihan, perasaan tidak berdaya, tekanan, dan kurangnya minat terhadap pekerjaan yang membuat individu merasa terikat dan terbebani oleh tanggung jawab yang mereka miliki terkait dengan pekerjaan mereka.

- *Depersonalization* (*cynicism*)

Mengatasi ketidakseimbangan antara kemampuan dan kebutuhan seseorang sebagai cara untuk mengatasi kelelahan emosional dan upaya untuk menghindari tuntutan emosional yang berlebihan dengan memperlakukan orang lain sebagai sesuatu yang berbeda dari diri mereka sendiri, atau *depersonalization*.

a. *Low of Personal Accomplishment* (Rendahnya Prestasi Pribadi)

Pencapaian personal terdiri dari kecenderungan untuk mengevaluasi upaya dan prestasi seseorang secara negatif.

Aspek- aspek menurut Rajan & Engelbrecht (dalam Parashakti & Ekhsan, 2022) bahwa penyebab *Burnout* dapat dibagi menjadi tiga dimensi yaitu :

- a. Lingkungan tempat mereka bekerja
- b. Hubungan antar karyawan
- c. Bereaksi negatif terhadap rekomendasi yang diberikan kepada mereka.

Aspek – aspek pendapat dari Megaster et al (dalam Dewi, 2020)

Kelelahan Emosional (*Emotional Exhaustion*) yaitu ketika seseorang mengalami kelelahan emosional karena tekanan kerja yang berlebihan, mereka disebut kelelahan emosional ini dapat berdampak pada kemampuan seseorang untuk memenuhi tuntutan pekerjaan sehari-hari.

- Kelelahan Fisik (*Physical Exhaustion*) Merupakan keadaan dimana tubuh merasa lelah dan kekurangan energi karena terlalu banyak kerja atau tidak cukup istirahat dikenal sebagai kelelahan fisik.
- Kelelahan Mental (*Mental Exhaustion*) Ketika seseorang merasakan kelelahan secara mental oleh tugas-tugas yang membutuhkan banyak logika, mereka akan mengalami kelelahan mental yang cukup tinggi, hal ini dapat menyebabkan masalah dalam konsentrasi dan membuat keputusan.
- Depersonalisasi (*Depersonalization*)

Sikap negatif dan sinis terhadap pekerjaan dan orang-orang di sekitar seperti rekan kerja dan klien, disebut depersonalisasi. Individu merasa terasing atau terpisah dari lingkungan tempat kerja mereka.

Dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek penyebab *Burnout* yaitu *Emotional exhaustion* (kelelahan emosional), kelelahan fisik (*physical exhaustion*), kelelahan mental (*mental exhaustion*), Depersonalisasi (*Depersonalization*). Beberapa faktor yang dapat menyebabkan *burnout* menurut Maslach, et al. (dalam Christianty & Widhianinganti, 2017) sebagai berikut :

- Faktor individu : yaitu sikap individu terhadap pekerjaan serta bagaimana individu tersebut mempunyai sikap terhadap dirinya sendiri.
- Faktor situasional: yaitu membahas jenis pekerjaan, atribut pekerjaan, dan karakteristik perusahaan.
- Faktor lingkungan : meliputi lingkungan kerja yang tidak sehat, seperti kurangnya dukungan dari atasan dan persaingan yang tidak sehat di antara rekan kerja.

Menurut Maslach (dalam Chandra, 2024) menjelaskan bahwa *burnout* akan memberikan dampak bagi diri sendiri, orang lain, dan juga organisasi diantaranya :

- Bagi diri sendiri : Burnout dapat menyebabkan masalah fisik seperti gangguan tidur, merasa cepat lelah, dan masalah psikologi seperti depresi dan meragukan diri sendiri.
- Bagi orang lain : dapat menyebabkan pendapat negatif atau ketidakpercayaan orang lain.
- Bagi organisasi : Burnout dapat menyebabkan perilaku menghindari pekerjaan dan keinginan untuk keluar, yang pada gilirannya dapat memperburuk kinerja organisasi.

B. Kepuasan Kerja

(dalam Apriana et al., 2021) Jika seseorang mencintai pekerjaannya dan merasa puas dengan pekerjaannya itu disebut kepuasan kerja. Dalam pekerjaan etika, kedisiplinan, dan pencapaian mencerinkan perspektif ini. Kepuasan kerja adalah ketika seseorang dihargai untuk pekerjaan yang dilakukannya dengan memberikan pujian, penempatan kerja yang tepat, perlengkapan yang memadai untuk hasil, dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

(Oka Suryadinatha Gorda, 2019) Kepuasan kerja adalah hasil atau tanggapan emosional yang muncul sebagai respon terhadap berbagai aspek pekerjaan. Ini mencakup kumpulan perasaan yang dialami karyawan terkait dengan seberapa puas atau tidak puas mereka dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini.

(dalam Margono & Tajuddin, 2022) perasaan yang positif terhadap pekerjaan setelah menilai kualitas atau kelengkapan fasilitas yang diberikan perusahaan dapat disebut kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang positif yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaan mereka yang berasal dari sifat atau karakteristik mereka.

Dimensi atau faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja menurut Robbins dan Judge (dalam Margono & Tajuddin, 2022) adalah sebagai berikut :

- Pekerjaan itu sendiri adalah suatu tugas yang membutuhkan penguasaan keterampilan khusus yang sesuai dengan rahasianya masing-masing. Tingkat kesulitan suatu tugas dan keyakinan seseorang akan relevansinya dalam menyelesaikannya dapat mempengaruhi tingkat kepuasan yang dirasakan seseorang dengan tugas tersebut.
- Gaji atau Upah adalah jumlah uang yang diberikan suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawannya selama periode tertentu sebagai kompensasi finansial yang dianggap cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka.
- Hubungan dengan atasan tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh atasan, tingkat kesesuaian yang memadai ditunjukkan oleh konsistensi dalam kepemimpinan. Hubungan fungsional menunjukkan seberapa efektif atasan membantu bawahannya memenuhi prinsip-prinsip yang dianggap penting ditempat kerja mereka. Dinamika keseluruhan hubungan ini dipengaruhi oleh tingkat ketertarikan pribadi dan kesamaan nilai dasar, seperti pandangan hidup yang selaras. Ketika kedua aspek ini berjalan positif tingkat kepuasan yang ideal dapat dicapai. Dengan kepemimpinan yang transformasional seorang pemimpin dapat meningkatkan motivasi karyawannya dan membuat mereka lebih puas dengan pekerjaan mereka.
- Teman sekerja sangat penting untuk meningkatkan kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka. Ini mencakup interaksi antara karyawan dengan atasan mereka dan dengan rekan kerja lainnya, baik yang memiliki pekerjaan yang serupa maupun yang berbeda.
- Promosi jabatan salah satu aspek yang berkaitan dengan promosi adalah kemungkinan untuk meningkatkan karir selama masa bekerja, yang memberikan harapan bagi karyawan tentang masa depan mereka di perusahaan.

Dari penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, hubungan dengan atasan, teman sekerja, dan promosi jabatan.

Aspek-aspek kepuasan kerja menurut Hasibuan (sebagaimana dikutip dalam Apriana et al.2021)

- Penghargaan yang adil termasuk kompensasi berupa uang dan non-uang
- Penempatan yang sesuai, karyawan harus ditempatkan di posisi yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.
- Berat ringan pekerjaan, pekerjaan yang ringan atau terlalu berat dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- Suasana dan lingkungan kerja, susana kerja yang nyaman, tenang, aman, dan mendukung akan meningkatkan produktivitas.

Aspek-aspek kepuasan kerja menurut Afandi (sebagaimana dikutip dalam Oka Suryadinatha Gorda, 2019).

- Pekerjaan itu sendiri, yaitu individu yang bekerja merasakan kepuasan atau ketidakpuasan ditempat ia bekerja.
- Upah adalah jumlah uang yang diterima seseorang untuk melakukan pekerjaan mereka, apakah sesuai dengan kebutuhan atau tidak.
- Promosi seseorang yang selalu memberikan perintah atau petunjuk tentang bagaimana melakukan pekerjaan

Dari beberapa aspek-aspek yang telah dijabarkan diatas, maka dapat di simpulkan bahwa aspek dari kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, upah, promosi dan pengawasan.

- Faktor tingginya kepuasan kerja

Robbins (sebagaimana dikutip dalam Hardiansyah et al., 2019) menyebutkan bahwa sebuah tinjauan bukti mengidentifikasi empat faktor yang menyebabkan tingginya tingkat kepuasan karyawan yaitu :

- Kerja yang menantang secara mental

Pada umumnya seseorang lebih menyukai bekerja ditempat yang memungkinkan mereka menerapkan keterampilan dan kemampuan mereka serta memberikan banyak tugas, kebebasan, dan umpan balik, terkait kualitas kinerja mereka, pekerjaan lebih tertantang secara mental karena ciri-ciri ini.

- Penghargaan yang sesuai

Para pekerja berharap sistem pembayaran yang dianggap mereka adil, jelas, dan sesuai dengan harapan mereka. Ketika penggajian disesuaikan dengan persyaratan pekerjaan, tingkat keahlian, dan standar kompensasi, yang berlaku dalam masyarakat, kepuasan kerja akan meningkat.

- Kondisi kerja yang mendukung

Para pekerja memperhatikan lingkungan kerja mereka untuk membuat pekerjaan mereka lebih mudah dan merasa nyaman secara pribadi. Studi menunjukkan bahwa karyawan menyukai bekerja secara nyaman dan aman. Selain itu, sebagian besar lebih memilih lokasi kerja yang dekat dengan rumah, fasilitas modern dan bersih yang memiliki peralatan yang memadai.

- Kolega yang suportif

Bagi sebagian mereka, pekerjaan yang mereka lakukan memberikan lebih dari sekedar uang dan pencapaian yang nyata, tetapi juga kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika kepuasan kerja dapat meningkat dengan memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung. Selain itu, perilaku atasan terhadap seseorang juga sangat penting untuk kepuasan kerja mereka. Penelitian menunjukkan bahwa atasan yang pengertian dan ramah memberikan apresiasi terhadap kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan minat langsung terhadap mereka dapat meningkatkan kepuasan kerja terhadap karyawan.

C. Dampak Ketidakpuasan Kerja

Menurut Robbins (dalam Syelly, 2016) dampak yang akan timbul dari ketidakpuasan karyawan antara lain :

- Terhadap produktivitas

Jika pekerja merasa bahwa apa yang mereka lakukan untuk perusahaan sebanding tingkat produktivitas yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka karena perusahaan dapat menilai dari aspek pekerjaan dari segi kualitas yang diharapkan, serta dianggap adil dan sesuai kinerja mereka.

- Ketidakhadiran (*Absenteisme*) Tingkat absensi yang rendah disebabkan oleh kepuasan kerja yang rendah.
- Keluarnya pekerja (*Turnover*) Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mengurangi tingkat pengunduran karyawan. Pengunduran diri atau keluarnya karyawan memiliki dampak ekonomi yang signifikan dan kemungkinan besar berkaitan dengan ketidakpuasan kerja.

D. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Burnout

Burnout merupakan suatu kondisi yang datang secara tiba-tiba seseorang yang akan mengalami burnout akan mengalami beberapa tahap yaitu ketertekanan dalam menjalani tugas dari perusahaan akan meningkat, serta akan membuat karyawan tersebut menarik dirinya dari pekerjaan karena merasa tidak mampu menjalankan tugas yang diberikan perusahaan. Menurut Rizka (dalam dalam Prianto & Bachtiar, 2020) Ketika seseorang mengalami tekanan mental yang berkepanjangan karena pekerjaannya, Burnout adalah suatu kondisi psikologis. Kondisi ini terjadi ketika seseorang melakukan tugas atau pekerjaan yang sama untuk waktu yang lama. Profesi yang fokus pada pelayanan seperti dokter, guru, pelayanan masyarakat, dan pustakawan yang melayani pengunjung perpustakaan, telah menjadi subjek beberapa penelitian tentang kebosanan.

Salah satu yang menjadi faktor yang menyebabkan karyawan mengalami Burnout adalah tingkat kepuasan mereka dengan pekerjaan mereka. Seseorang mengalami respon emosional yang disebut kepuasan kerja mencakup kumpulan perasaan yang dialami oleh karyawan berdasarkan seberapa puas atau tidak puas mereka dengan pekerjaan mereka. Peningkatan tanggung jawab yang diberikan perusahaan adalah salah satu dampak ketidakpuasan karyawan.

Menurut Akman et al. (sebagaimana dikutip dalam Lee & Lin, 2019) Ketidakpuasan dalam pekerjaan dapat menyebabkan penurunan kinerja, penurunan produktivitas, peningkatan pergantian karyawan dan biaya yang lebih tinggi bagi perusahaan.

2. METODE

A. Tempat dan waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Yayasan Bina Ananda Mandiri Jl. Abdul Sani Mutholib Komplek Griya Persada II NO. 14, Terjun, Kec. Medan Marelan, Kota Medan, Sumatra utara 20256. Waktu Penelitian akan dilaksanakan pada bulan juni sampai juli 2024.

B. Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengukur hubungan antara kepuasan kerja dengan Burnout pada karyawan yayasan bina ananda mandiri. Penelitian kuantitatif adalah penelitian sistematis dan ilmiah tentang aspek fenomena dan hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif ini adalah untuk menunjukkan bagaimana variabel yang berhubungan satu sama lain, menguji teori, dan menemukan generalisasi yang memiliki sifat nilai yang bermanfaat (Sugiyono 2023).

C. Identifikasi Variabel

Variabel merupakan sifat atau objek yang berbeda satu sama lain. Identifikasi penelitian ini membantu dalam pemilihan metode pengumpulan data dan analisisnya. Peneliti ingin memeriksa apakah ada hubungan anatara kepuasan kerja dan Burnout pada karyawan Yayasan Bina Ananda Mandiri, seperti yang ditunjukkan pada bab sebelumnya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu :

- Variabel bebas (*independent variabel*) adalah variabel yang mempengaruhi timbulnya atau perubahan variabel dependen, atau variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel bebasnya diwakili dengan simbol (x), yaitu kepuasan kerja.
- Variabel terikat (*dependent variabel*) adalah Variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel bebas . Variabel terikat dalam penelitian ini di simbolkan (Y), yang merupakan simbol *Burnout*.

D. Subjek Penelitian

Karyawan Yayasan Bina Ananda Mandiri adalah subjek penelitian ini, Dalam penelitian ini metode sample total, atau sampel total digunakan untuk mengambil sampel dari seluruh populasi. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini tidak boleh melebihi 100, sampel yang digunakan adalah 30 orang.

E. Instrument pengumpulan data

Penulis penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Kuesioner adalah pengumpulan data yang memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada individu yang akan di survei untuk mendapatkan jawaban. Sebuah skala likert akan digunakan untuk mengevaluasi pernyataan-pernyataan dalam kuesionaris bersama dengan pilihan jawaban alternatif yang dipilih responden. Menurut (Prof.Dr.Sugiyono, 2023). Skala likert digunakan untuk mengukur pendapat, persepsi, atau sekelompok orang tentang fenomena masyarakat. Penelitian ini membagikan kuesioner dengan skala likert.

F. Validitas dan Reabilitas

(Prof.Dr.Sugiyono, 2023). Tingkat akurasi suatu skala atau pemeriksaan tentang bagaimana fungsi pengukurannya dijalankan. Apabila data dihasilkan secara akurat dan memberikan gambaran tentang variabel yang diukur sesuai dengan tujuan pengukuran, pengukuran dianggap memiliki validitas yang tinggi . Setelah digunakan untuk mengukur objek yang dimaksud, suatu alat ukur alat dianggap valid, sah, atau sah. Setiap pertanyaan harus diuji validitasnya. Korelasi *Product Moment* adalah metode yang digunakan untuk mengevaluasi validitas alat ukur (skala).

Reabilitas adalah jenis alat ukur yang dapat diandalkan, adalah alat ukur yang mampu menghasilkan informasi yang sangat akurat. Sebuah alat ukur yang reliabel menurut (Prof.Dr.Sugiyono, 2023) akan menghasilkan data yang sama bahkan jika digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama. Reabilitas adalah ide utama tentang seberapa dapat dipercaya hasil suatu proses pengukuran (Azwar 2021) terhadap seluruh aitem pertanyaan, uji reabilitas dapat dilakukan secara bersamaan. Rumus koefisien *Cronbach Alpha* digunakan untuk mengevaluasi reabilitas penelitian ini.

G. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik. Disamping itu pertimbangan lain menggunakan statistik adalah :

1. Statistik bekerja dengan angka
2. Statistik bersifat objek
3. Statistik dapat diterapkan pada semua bidang penelitian karena sifatnya yang universal.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja (variabel independen) dan Burnout (variabel dependen) berhubungan satu sama lain . Peneliti memilih metode analisis data *korelasi product moment dari karl person* . Untuk tujuan analisis data, statistik digunakan untuk mengumpulkan, menampilkan, dan menganalisis data angka dalam penelitian. Sebelum dilakukan analisis data, maka perlu dilakukan uji prasyarat terlebih dahulu, yaitu:

- a. Uji Normalitas : dilakukan untuk memahami apakah distribusi skor variabel normal. Sangat mudah untuk mengetahui seberapa jauh penyimpangan terjadi Program SPSS for Windows versi 25 digunakan untuk menganalisis uji normalitas sebaran menggunakan metode Shapiro-Wilk.

- b. Uji Linearitas : menentukan apakah ada hubungan linier antara data variabel terikat, atau kepuasan kerja, dan data variabel bebas. Studi ini untuk analisis data. Tujuan untuk menggunakan metode ini adalah untuk melihat bagaimana variabel terikat dan variabel bebas berhubungan satu sama lain.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini dinilai dengan uji normalitas yang dianalisis melalui bantuan program spss versi 25 for window. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a.) Bila $\text{sig} > 0.05$, maka sebaran distribusinya dianggap normal : sebaliknya
 b) Bila $\text{sig} < 0.05$, maka sebaran distribusinya dianggap tidak normal

Tests of Normality Shapiro-Wilk			
	Statistic	DF	Sig
Tot_Kep.Krj	,990	30	,990
Tot_Burnout	,951	30	,184

Berdasarkan tabel uji normalitas karakteristik kepuasan kerja di atas, dapat dilihat hasil signifikansi (Sig.) sebesar 0,990 dimana $0,990 < 0,05$ yang artinya sebaran variabel karakteristik Kepuasan Kerja pada populasi adalah normal. Dan skala *Burnout* dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,184 dimana $0,184 < 0.05$. Hal ini berarti dapat dikatakan jika uji normalitas berdistribusi normal.

ANOVA TABLE

			Sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Total_Kep.Krj *	Between	(Combined)	8193,700	25	327,748	4,528	,076
Tot_Bornout	Groups	Linearity	1973,452	1	1973,452	27,267	,006
		Deviation from Linearity	6220,248	24	259,177	3,581	,112
	Within Groups		289,500	4	72,375		
	Total		8483,200	29			

Korelasi	F	Sig	Keterangan
X-Y	0,3581	0,112	Linier

Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan

Keterangan :

X = Kepuasan Kerja

Y = *Burnout*
F = Koefisien Linearitas
Sig = Signifikansi

Dilihat dari tabel, nilai signifikansi untuk deviasi dari linearitas adalah 0,112 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa ada hubungan linier antara variabel kepuasan kerja dan variabel Burnout, dengan nilai signifikansi ($0,112 > 0,05$). Dengan demikian uji linearitas terpenuhi.

Correlations			
Tot_Kep.Krj			Total_Burnout
Tot_kep.Krj	pearson corelation	1	-482
	Sig. (2- tailed)		, 007
	N	30	30
Tot_Burnout			
	Person corelation		1
	Sig. (2-tailed)		
	N		30

Hasil Uji Korelasi *Product Moment*

Tabel hasil korelasi *Product Moment* menunjukka bahwa $r_{xy} = -0,482$ (bertanda negatif) dan nilai sig. (2-tailed) adalah 0,007, yang menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara kepuasan kerja dan *Burnout*.

Statistik	Koefisien(r_{xy})	Koef. Det (r^2)	Sig	BE %	Keterangan
X-Y	-0,482	,233	0,000	23,3%	S

keterangan:

X =Kepuasan Kerja

Y =*Burnout*

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x dan y

r^2 = koefisien determinan X terhadap Y

Sig =Signifikansi

BE% = Bobot sumbangan efektif X terhadap Y dalam persen

S = S i g n i f i k a n s i

Dari tabel diatas kepuasan kerja memberikan pengaruh sebesar 23,3% terhadap burnout. Ini menunjukkan bahwa faktor lain masih memberikan pengaruh sebesar 76,7% terhadap burnout yang diteliti dalam penelitian ini.

Statistik Induk			
Varia	N	Rata-Rata	SD
Kepuasan kerja	30	107,6	17,103
Burnout	30	92,2	15,381

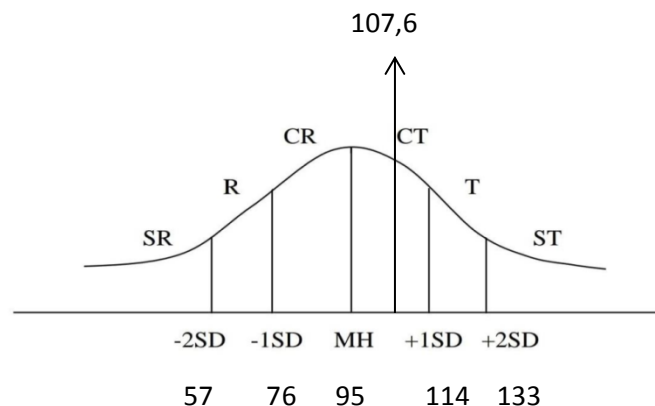
Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki mean empirik 107,6 dengan bilangan SD 17,103, dan variabel Burnout memiliki mean empirik 92,2 dengan bilangan SD 15,381.

Dengan mempertimbangkan SD untuk masing-masing variabel, harus ada perbandingan antara nilai empirik rata-rata atau mean dan nilai rata-rata.

Menurut besarnya nilai SD untuk masing-masing variabel untuk variabel kepuasan kerja, apabila nilai rata-rata atau rata-rata hipotetik lebih kecil dari nilai rata-rata atau rata-rata empirik, dan selisihnya lebih besar dari nilai SD, maka variabel tersebut dianggap baik. Sebaliknya, apabila nilai rata-rata empirik maka variabel tersebut dianggap buruk. Selanjutnya variabel dianggap sedang jika bilangan SD tidak melebihi nilai rata-rata empirik dan hipotetik.

Perbandingan antara nilai rata-rata hipotetik dan nilai rata-rata empirik untuk variabel Burnout, variabel dianggap baik jika nilai rata-rata/ mean empirik lebih rendah dari nilai rata-rata / mean empirik digambarkan dalam kurva dibawah ini :

Kurva Normal Kepuasan Kerja



Keterangan :

SR = Mean empirik lebih kecil dari 57 maka dinyatakan sangat rendah

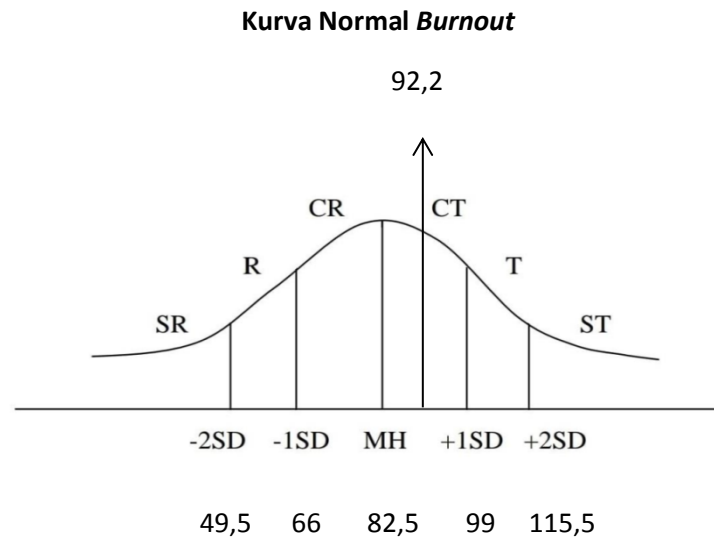
R = Mean empirik lebih kecil dari 76 maka dinyatakan rendah.

CR = Mean empirik lebih kecil dari 95 maka dinyatakan cukup rendah

CT = Mean empirik lebih kecil dari 95 maka dinyatakan cukup tinggi

T = Mean empirik lebih besar dari 114 maka dinyatakan tinggi

ST = Mean empirik lebih besar 133 dinyatakan cenderung sangat tinggi



Keterangan

SR = Mean empirik lebih kecil dari 49,5 maka dinyatakan sangat rendah
R = Mean empirik lebih kecil dari 66 maka dinyatakan rendah
CR = Mean empirik lebih kecil dari 82,5 maka dinyatakan cenderung rendah.
CT = Mean empirik lebih kecil dari 82,5 dinyatakan cenderung tinggi
T = Mean empirik lebih besar dari 99 maka dinyatakan tinggi
ST = Mean empirik lebih besar dari 115,5 dinyatakan sangat tinggi.

REFERENSI

- [1] Apriana, I. W. A., Edris, M., & Sutono. (2021). Apriana, I. W. A., Edris, M., & 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). *Jurnal Studi Ma. Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 01(01), 1–19.
- [2] Chandra, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Burnout. *Jurnal Maneksi*, 13(1), 137–145. <https://doi.org/10.31959/jm.v13i1.2059>
- [3] Christianty, T. O. V., & Widhianingtanti, L. T. (2017). Burnout Ditinjau Dari Employee Engagement Pada Karyawan. *Psikodimensia*, 15(2), 351. <https://doi.org/10.24167/psiko.v15i2.996>
- [4] Dewi, N. N. (2020). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja dengan burnout sebagai variabel intervening pada BTN Syariah Malang. *Jurnal Central Library of Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/22820/>
- [5] Hardiansyah, A. T., Amelia, A., & Santika, M. (2019). Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Terbentuknya Sikap Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Klampis, Bangkalan. *Competence : Journal of Management Studies*, 12(2), 167–187. <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v12i2.4956>
- [6] Lee, Y.-H., & Lin, M.-H. (2019). Exploring the Relationship Between Burnout and Job Satisfaction Among Clinical Nurses. *European Scientific Journal ESJ*, 15(3), 449–460.

<https://doi.org/10.19044/esj.2019.v15n3p449>

- [7] Margono & Tajuddin, 2022p. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Komitmen ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. DEPORINDO TELEKOMUNIKASI Margono1; 01(1)*, 54–66.
- [8] Oka Suryadinatha Gorda, A. E. A. M. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Tenaga Kesehatan. *Jurnal Ekonomi*, 24(2), 193. <https://doi.org/10.24912/je.v24i2.573>
- [9] Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2022). Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 365–373. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.609>
- [10] Prianto, J. S., & Bachtiar, A. C. (2020). Hubungan Kejenuhan Kerja (Burnout) Dengan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 15(2), 131–144.
- [12] Prof.Dr.Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- [13] Suana, I. W. (2019). *PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP BURNOUT DENGAN ROLE STRESS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN RUMOURS RESTAURANT I Gede Indra Wira Atmaja 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Pariwisata Indonesia khususnya Bali merupakan . 8(2)*, 7775–7804.
- [14] Syelly. (2016). *Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pelindo I Cabang Pekanbaru*. 12–35.
- [15] Umiyati. (2021). *HUBUNGAN ANTARA SUBJECTIVE WELL-BEING DENGAN BURNOUT PADA GURU ANAK BERKEBUTUHAN KHUSUS SELAMA PANDEMI COVID-19*. 4(1), 6.