

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
BURNOUT KARYAWAN PADA UD. SEHAT INDAH
KOTA GORONTALO**

OLEH :

**NADIA ALHASNI
E.2117210**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2021**

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
BURNOUT KARYAWAN PADA UD. SEHAT INDAH
KOTA GORONTALO

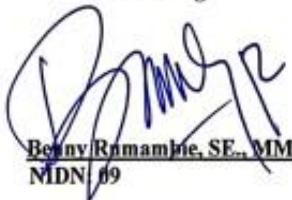
OLEH :

NADIA ALHASNI
E.2117210

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Dan Telah Disetujui Oleh Tim Pembimbing Pada Tanggal
Gorontalo,.....2021

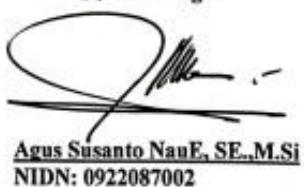
Menyetujui,

Pembimbing I



Benny Ramambe, SE., MM
NIDN: 09

Pembimbing II



Agus Susanto NauE, SE., M.Si
NIDN: 0922087002

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP BURNOUT KARYAWAN PADA UD. SEHAT
INDAH KOTA GORONTALO**

Oleh

NADIA ALHASNI
E21.17.210

Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

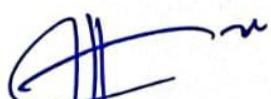
Tim Penguji :

1. Dr. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si
2. Poppy Mu'jizat, SE., MM
3. Anggriani Husain, SE., MM
4. Benny Rumambie, SE., MM
5. Agus Susanto Naue, SE., M.Si

(.....)
 (.....)
 (.....)
 (.....)
 (.....)

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. MUSAFIR, SE., M.Si
NIDN: 0928116901



Syamsul, SE., M.Si
NIDN: 0921108502

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apa bila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, November 2021
Yang membuat pernyataan



Nadia Alhasni

MOTO DAN PERSEMPAHANMOTTO :

- Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. (QS. Al Baqarah:286)
- Dan dia mendapatimu sebagai seorang yang bingung, lalu dia memberikan petunjuk. (QS. Ad-Duha:7)
- Dan dia bersama kamu dimana saja kamu berada. Dan Allah maha melihat apa yang kamu kerjakan. (QS. Al Hadid:4)
- Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. (QS. Al insyirah:7)
- Cukuplah Allah menjadi penolong kami dan Allah adalah sebaik-baik pelindung. (QS. Al Imran:73)

PERSEMPAHAN :

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

- Allah SWT. Pencipta semesta alam yang telah memberiku hidup dan berkah dan rizkiNYA.
- Untuk umi Sylvia Umar Alhasni, Aba Fadli Alhasni, Adik Husen Alhasni, Soraya Alhaddad dan Fatimah Azzahra Alhasni. Terimakasih atas dukungan dan pengorbanannya sungguh cinta kasih yang tulus, doa serta kasih sayangnya tak akan pernah dilupakan.
- Buat kawan-kawan seangkatan skripsi semoga persahabatan kita tetap abadi, perjuangan masih panjang kawan-kawan.

Ridho orang tua adalah Ridho Allah

Almamater tercinta

Universitas ICHSAN Gorontalo

ABSTRACT

NADIA ALHASNI. E2117219. THE EFFECT OF WORKLOAD AND COMPENSATION ON THE EMPLOYEE BURNOUT AT UD. SEHAT INDAH IN GORONTALO

This study aims to find out the effect of workload and compensation on employee burnout at UD. Sehat Indah in Gorontalo City, either simultaneously or partially. It takes 49 employees as respondents in which the questionnaire is used as a tool to obtain the main data to be analyzed using the SPSS Version 21 as a tool of analysis. Based on the results of hypothesis testing, the workload and compensation simultaneously have a positive and significant effect on employee burnout at UD. Sehat Indah in Gorontalo City valued at 0.629 or 92.9%. The workload partially has a positive and significant effect on employee burnout at UD. Sehat Indah in Gorontalo City by 0.449 or 44.9% and the compensation partially has a positive and significant effect on employee burnout at UD. Sehat Indah in Gorontalo City, namely 0.411 or 41.1%. In this study, there are variables unexamined but have an effect that is equal to 0.371 or 37.1%.

Keywords: workload, compensation, burnout

ABSTRAK

NADIA ALHASNI E. 2117219 PENGARUH BEBANK KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP BURNOUT KARYAWAN PADA UD. SEHAT INDAH KOTA GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan Kompensasi terhadap *Burnout* karyawan pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo baik secara simultan maupun secara parsial. Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 49 orang karyawan dimana quisioner digunakan sebagai alat untuk memperoleh data utama untuk dianalisis menggunakan alat analisis SPSS versi 21. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terungkap bahwa secara simultan Beban kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* karyawan pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo dengan besar pengaruh yaitu 0.629 atau 92,9%. secara parsial Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* karyawan pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo dengan besar pengaruh yaitu 0.449 atau 44.9% dan Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* karyawan pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo sebesar 0.411 atau 41.1%. dalam penelitian ini terdapat variabel yang tidak diteliti tetapi berpengaruh yaitu sebesar 0.371 atau 37.1%.

Kata Kunci : Beban Kerja, Kompensasi
dan *Burnout*

KATA PENGANTAR

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa. Karena Berkat dan Rahmat Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Burnout Karyawan pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo”.

Dalam penyusunan Skripsi ini, Penulis menyadari bahwa masih jauh dari kesempurnaan untuk itu segala kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat di harapkan demi kesempurnaan penelitian ini. Dalam penulisan ini, penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak, ini tidak dapat diselesaikan. Banyak tantangan, hambatan dan kesulitan yang dialami penulis, namun berkat bantuan dari dosen pembimbing, Alhamdulilah semua ini dapat diselesaikan.

Pada kesempatan ini izinkan saya untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada : Bapak Moh. Ichsan Gaffar, SE., M.Ak selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Gaffar, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Ariawan, S.Psi., SE, MM selaku Dekan fakultas Ekonomi, Bapak Samsul, SE, MM selaku ketua jurusan Manajemen. Dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Benny Rumambie. SE, M.M selaku Pembimbing I dan Bapak Aguss Susanto NauE, SE., M.Si selaku Pembimbing II yang telah banyak membantu penulis dalam proses penyusunan Skripsi ini. tak lupa Kepada Orang tua, dan seluruh keluarga yang selalu mendoakan keberhasilan studiku dan selalu memberikan semangat dan motivasi.

Akhir kata atas bantuan dan partisipasinya penulis ucapkan terima kasih sedalam-dalamnya dan semoga bantuannya mendapat balasan yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Kuasa, Aamiin.

Gorontalo, 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	6
1.3.1. Maksud Penelitian	6
1.3.2. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
1.4.1 Manfaat Teoritis	7
1.4.2 Manfaat Praktis	7
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS	
2.1. Kajian Teori	8
2.1.1. Pengertian Beban Kerja.....	8
2.1.2. Pengukuran Beban Kerja.....	9
2.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	10
2.1.4. Dimensi dan Indikator Beban Kerja	12
2.1.5. pengertian Tentang Kompensasi.....	12
2.1.6. bentuk-bentuk Kompensasi	14
2.1.7. Tujuan Kompensasi	16
2.1.8. Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi	18
2.1.9. Dimensi dan Indikator Kompensasi.....	21
2.1.10 pengertian Burnout	22
2.1.11 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi <i>Burnout</i>	25
2.1.12 Indikator Burnout	30
2.1.13 Dampak Burnout	31
2.1.14 Penelitian yang Relevan	33

2.2. Kerangka Pemikiran	35
2.3. Hipotesis	35
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	37
3.1. Objek Penelitian	37
3.2. Metode Penelitian	37
3.2.1. Operasional Variabel Penelitian	37
3.2.2. Populasi dan Sampel	39
3.2.3. Sumber dan Cara Pengumpulan Data	41
3.2.3.1. Sumber Data	41
3.2.3.2. Cara Pengumpulan Data	41
3.2.4. Prosedur Penelitian	42
3.2.5. Metode Analisis	45
3.2.6. Pengujian Hipotesis	46
3.3. Rencana Jadwal Penelitian	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
4.1. Gambaran umum Objek Penelitian	47
4.1.1. Sejarah singkat UD. Sehat Indah Gorontalo	47
4.1.2. Struktur Organisasi	47
4.1.3. Karakteristik Responden	48
4.1.3.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
4.1.3.2. Responden Berdasarkan Usia	49
4.1.3.3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	50
4.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	50
4.2.1. Gambaran Umum Variabel Beban Kerja (X_1)	51
4.2.2. Gambaran Umum Variabel Kompensasi (X_2)	52
4.2.3. Gambaran Umum Variabel Burnout Karyawan (Y)	53
4.3. hasil Penelitian	54
4.3.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	54
4.1.3.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X_1)..	54
4.1.3.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X_2) .	55
4.1.3.3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Burnout (X_3)	56

4.4. Analisis Data Statistik	57
4.5. Pengujian Hipotesis	59
4.5.1. Pengaruh Variabel Beban Kerja (X ₁), dan Kompensasi (X ₂) Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Burnout Karyawan (Y) pada UD. Sehat Indah Gorontalo	59
4.5.2. Pengaruh Beban Kerja (X ₁) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Burnout Karyawan (Y) UD. Sehat Indah Gorontalo	60
4.5.3. Pengaruh Kompensasi (X ₂) terhadap Burnout Karyawan (Y) pada UD. Sehat Indah Gorontalo	60
4.6. Korelasi antar Variabel X	60
4.7. Pembahasan	61
4.7.1. Variabel Beban Kerja (X ₁) dan Kompensasi (X ₂) secara <i>simultan</i> berpengaruh signifikan terhadap Burnout Karyawan (Y)	61
4.7.2. Pengaruh Beban Kerja (X ₁) dan Kompensasi (X ₂) secara <i>Parsial</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Burnout Karyawan (Y) pada UD. Sehat Indah Gorontalo	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	64
5.1. Kesimpulan	64
5.2. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN.....	69

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

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

Gorontalo, 2021

Yang Membuat Pernyataan

Nadia Alhasni

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap Perusahaan senantiasa berusaha melakukan yang terbaik bagi Perusahaan maupun para Karyawannya. Demi mewujudkan hal tersebut maka setiap Karyawan dituntut memiliki etos kerja yang kuat terhadap Perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar dalam setiap upaya pencapaian tujuan Perusahaan dapat terlaksana dan tercapai sesuai dengan harapan. Pentingnya etos kerja dalam Perusahaan merupakan suatu hal mendasar dimana dengan pelaksanaan kerja yang dimiliki oleh setiap Karyawan akan dapat memberikan arah yang jelas dalam upaya pencapaian tujuan.

Keberhasilan dalam pencapaian tujuan seseorang dalam suatu bidang pekerjaan sangat ditentukan oleh profesionalisme terhadap bidang yang ditekuninya. Profesionalisme sendiri harus ditunjang dengan komitmen untuk mencapai tingkatan yang tertinggi. Komitmen Perusahaan yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah Perusahaan, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Komitmen Organiasi merupakan suatu bentuk loyalitas yang lebih konkret yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencerahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan Perusahaan. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen lainnya. Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang

tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap efektivitas suatu pekerja (Alwi, 2011:116).

Intensitas tugas dan pekerjaan yang tinggi tidak dapat dipungkiri akan memberikan efek ataupun dampak yang kurang baik kepada karyawan. Hal ini akan terlihat dari kondisi fisik dan psikis karyawan karena adanya beban target dan intensitas pekerjaan yang tinggi. Terkadang hal tersebut dapat menimbulkan kelelahan yang berlebihan kepada karyawan. Jika hal ini terjadi maka akan berimbas pada upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Priansa (2017:259), *burnout* merupakan suatu bentuk kelelahan yang diakibatkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen tinggi, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama, memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal kedua.

Hal tersebut menyebabkan mereka merasakan tekanan-tekanan untuk memberi lebih banyak lagi. Tekanan ini bisa berasal dari dalam diri sendiri, dari klien yang sangat membutuhkan mereka, dan dari administrator (penilik atau pengawas), dengan adanya tekanan tekanan ini, maka dapat menimbulkan rasa bersalah, yang akhirnya mendorong mereka untuk menambah energi dengan lebih besar. Disaat realitas yang terjadi tidak mendukung idealisme mereka, maka mereka akan tetap berupaya mencapai idealisme tersebut dan akhirnya sumber diri mereka terkuras, sehingga mereka mengalami *burnout* yang disebabkan terhalangnya pencapaian harapan.

Pekerja yang mengalami *burnout* lebih gampang mengeluh, menyalahkan orang lain bila ada masalah, lekas marah, dan menjadi sinis tentang karir mereka (Margani 2016;212). Mereka mengalami kelelahan emosional, apatis, depresi, lekas marah, dan

merasa bosan) Menurut Priansa (2017:260) menyatakan *burnout* adalah perasaan letih (secara fisik dan mental) yang mungkin muncul saat seseorang mengalami stress yang terlalu parah dalam jangka waktu yang lama.

Badriah (2017:260) menyatakan bahwa *burnout* perasaan putus asa dan tidak berdaya, yang dikibarkan oleh stress berlarut larut yang berkaitan dengan pekerjaan. (Badriah, 2017). (*Burnout* adalah suatu sindrom yang berhubungan dengan pekerjaan yang berasal dari persepsi individu mengenai ketidaksesuaian yang berarti antara usaha (tenaga yang dipakai) dan imbalan (hasil), persepsi ini dipengaruhi oleh faktor individual, faktor organisasional, dan faktor sosial. Ini sangat sering terjadi pada seseorang yang bekerja berhadapan langsung dengan masalah atau kebutuhan banyak klien dan ini ditandai dengan penarikan diri dan sikap sinis terhadap klien, kelelahan emosional dan kelelahan fisik, serta berbagai gejala psikologis, seperti lekas marah, kecemasan, perasaan sedih, dan rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri).

Kondisi kelelahan yang dialami karyawan diduga disebabkan oleh faktor seperti beban kerja yang berlebihan dan Kompensasi yang ada pada perusahaan tersebut. Beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan karyawan mengalami kelelahan sehingga tidak akan maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Demikian pula halnya jika karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima tidak sesuai dengan apa yang mereka lakukan maka hal tersebut juga akan menyebabkan terjadinya kelelahan secara psikologis.

UD. Sehat Indah Gorontalo merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang distribusi barang kebutuhan harian. Perusahaan ini melakukan aktivitas usahanya tidak secara langsung kepada masyarakat, akan tetapi hanya berhubungan

dengan toko-toko, mini market atau super market. Dalam menjalankan usahanya, faktor efektifitas kerja menjadi sangat penting dan menjadi perhatian oleh karena dengan tingkat efektifitas kerja yang sesuai dengan harapan maka akan lebih memudahkan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan observasi awal dan wawancara yang dilakukan terhadap Ibu Anastasya Monoarfa, bagian Personalia pada UD. Sehat Indah Gorontalo, terungkap bahwa masalah *Burnout* karyawan banyak terjadi di perusahaan ini dimana karyawan seperti merasa tidak mampu dengan pekerjaan yang sangat berat, fisik menjadi lemah, kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaan dan terlihat lemah sehingga karyawan dalam melaksanakan pekerjaan menjadi lambat. Disatu sisi secara psikis para karyawan terlihat kurang konsentrasi sehingga pekerjaan terkadang terganggu.

Kondisi ketika dikonfirmasi kepada para karyawan, terungkap bahwa memang benar mereka mengalami suatu kondisi kelelahan yang sangat berat sehingga mereka tidak dapat melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik. Hal ini diduga terjadi karena ada beberapa karyawan yang bekerja dengan beban kerja yang melebihi kemampuan mereka sehingga mengalami kelelahan fisik yang berlebihan. Demikian juga ada beberapa karyawan yang terlalu memikirkan kompensasi yang mereka terima tidak sebanding dengan tenaga dan pikiran yang mereka keluarkan maka menyebabkan mereka mengalami kelelahan psikis yang cukup mengganggu aktifitas mereka.

Berdasarkan kondisi ini, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Burnout karyawan pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo.*

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diajukan adalah :

1. Seberapa besar pengaruh Beban Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara Simultan terhadap *Burnout* (Y) Karyawan pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo.
2. Seberapa besar pengaruh Beban Kerja (X_1) secara Parsial terhadap *Burnout* (Y) Karyawan pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo.
3. Seberapa besar pengaruh Kompensasi (X_2) secara Parsial terhadap *Burnout* (Y) Karyawan pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel beban kerja dan kompensasi terhadap burnout karyawan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Beban Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara Simultan terhadap *Burnout* Karyawan pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Beban Kerja (X_1) secara Parsial terhadap *Burnout* Karyawan pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kompensasi (X_2) secara Parsial terhadap *Burnout* Karyawan pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teori dalam memahami bagaimana pengaruh yang dapat ditimbulkan oleh beban kerja dan kompensasi terhadap burnout karyawan.

1.4.2. Manfaat Praktis

1.4.2.1. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam memahami kondisi karyawan sehingga dapat lebih bijak dalam pengambilan keputusan baik dalam hal beban kerja maupun kompensasi.

1.4.2.2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi para peneliti sebagai salah satu sumber informasi untuk dapat melakukan penelitian lanjutan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja menurut Meshkati (jurnal Astianto dan Suprihadi, 2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejemuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Moekijat (2016;28) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai atau karyawan dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan

kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja.

Dari definisi beban kerja berlebih diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja adalah sejumlah tugas dan tugas-tugas tersebut harus dikerjakan oleh karyawan dalam waktu tertentu, dalam pelaksanaan tugas tersebut karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan yang lebih dari yang dimiliki individu tersebut. Tugas-tugas tersebut melebihi jumlah pada rutinitas dari yang biasa dilakukan oleh karyawan sehingga membutuhkan tenaga ekstra.

2.1.2. Pengukuran Beban Kerja

Menurut Ilyas (Krisna, 2012) ada tiga cara yang dapat digunakan untuk mengukur beban kerja yaitu:

1. Work Sampling

Tehnik ini dikembangkan pada dunia industri untuk melihat beban kerja yang dipangku oleh personil pada suatu unit, bidang ataupun jenis tenaga tertentu. Pada *work sampling* kita dapat mengamati sebagai berikut:

- a. Aktifitas yang sedang dikerjakan personil pada jam kerja.
- b. Kaitan antara aktifitas personil dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja.
- c. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.
- d. Pola beban kerja personil dikaitkan dengan waktu dan schedule jam kerja.

2. *Study Time and Motion*

Tehnik ini dilaksanakan dengan mengamati secara cermat kegiatan yang dilakukan oleh personil yang sedang diamati. Pada *time and motion study*, kita juga dapat mengamati sebagai berikut:

- a. Aktifitas yang sedang dikerjakan personil pada jam kerja.
- b. Kaitan antara petugas personil dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja.
- c. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.
- d. Pola beban kerja personil dikaitkan dengan waktu dan *schedule* jam kerja.

3. *Daily Log*

Daily log merupakan bentuk sederhana dari work sampling, dimana orang-orang yang diteliti menuliskan sendiri kegiatan dan waktu yang digunakan untuk kegiatan tersebut. Penggunaan teknik ini sangat tergantung pada kerjasama dan kejujuran dari personel yang diteliti. Dengan menggunakan formulir kegiatan dapat dicatat jenis kegiatan, waktu, dan lamanya kegiatan dilakukan.

2.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja menurut Tarwaka dalam Hariyati yang dikutip dari Astianto dan Suprihadi (2014) dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

1. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan. Termasuk beban kerja eksternal adalah:

- a. Tugas (*task*) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja, dan lain-lain.
- b. Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain.
- c. Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan, dan sebagainya

2. Faktor internal

Faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai strain. Berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu strain secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Secara lebih ringkas faktor internal meliputi:

- a. Faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.
- b. Faktor psikis terdiri dari motivasi, presepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

2.1.4. Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator sebagai berikut :(Hart dan Staveland (Astianto, 2014):

1. Faktor tuntutan tugas (*task demands*)

Faktor tuntutan tugas (*task demands*) yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

a. Usaha atau tenaga (*effort*)

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*.

b. Performansi

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai.

2.1.5. Pengertian Tentang Kompensasi

Kompensasi meliputi pembayaran tunai secara langsung, imbalan tidak langsung dalam bentuk benefit dan pelayanan (jasa), dan insentif untuk memotivasi karyawan agar tingkat produktifitas yang lebih tinggi adalah komponen yang sangat menentukan dalam hubungan kerja. Jika dikelola dengan tepat, kompensasi dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya, mendapatkan, memelihara dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang produktif.

Menurut Efendi (2015:244) menyatakan kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah bonus

insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain - lain

Menurut Hasibuan (2015:118) menyatakan kompensasi adalah merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Subekhi (2016:176) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Ditambahkan oleh Subekhi, (2016:175) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjannya karyawan itu.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja - pekerja yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

2.1.6. Bentuk-Bentuk Kompensasi

Siagian (2016:268) membagi dua bentuk kompensasi, yaitu :

1. Bentuk Kompensasi Langsung

Berupa upah dan gaji. Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau yang biasa dibayarkan kepada para pegawai secara per jam, per hari dan per setengah hari. Sedangkan gaji adalah uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

2. Bentuk Kompensasi Tidak Langsung

Berupa pelayanan dan keuntungan (*benefit*), benefit adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan misalnya, kemampuan membayar, kebutuhan, kekuatan kerja, tanggung jawab sosial, relasi kekuatan kerja dan relasi umum. Pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan misalnya, laporan tahunan untuk karyawan, bantuan hukum, pemberian makan siang, jaminan kesehatan, tempat parkir, program rekreasi / dharma wisata.

Simamora (2014:461) membedakan kompensasi menjadi dua macam, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diterima pegawai dalam bentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa upah, gaji, insentif, dan tunjangan-tunjangan lain.

Kompensasi langsung yang terdiri dari:

- a. Upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji per-jam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja - pekerja produksi dan pemeliharaan (pekerja kerah biru).
- b. Gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, dan tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja. Pembayaran gaji dilakukan setiap satu bulan sekali dimana pekerja menerima gaji berdasarkan tingkat jabatan, golongan, dan kontribusinya bagi perusahaan. Pembayaran gaji yang

merupakan wujud kompensasi langsung diharapkan mampu mewujudkan usaha dalam mempertahankan dan memotivasi pekerja agar bersemangat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan tercapai.

c. Insentif

Jenis kompensasi lain yang diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas kerjanya adalah upah insentif. Perusahaan menetapkan adanya upah insentif untuk menghubungkan keinginan karyawan akan pendapatan finansial tambahan dengan kebutuhan organisasi akan peningkatan kualitas dan kuantitas kerjanya.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi tidak langsung merupakan program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai bagian keuntungan organisasi atau perusahaan. Jadi kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk pelayanan pegawai, karena diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Kompensasi tidak langsung digolongkan menjadi beberapa bagian yaitu:

- a. Pembayaran upah cuti
- b. Jaminan Keselamatan Kerja
- c. Program pelayanan Kesehatan
- d. Pembayaran Bonus setiap akhir tahun.

Kompensasi tidak langsung diberikan pada pegawai dalam rangka menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, dan memberikan kepuasan pada pegawai sehingga diharapkan karyawan merasa nyaman bekerja dalam organisasi

2.1.7. Tujuan Kompensasi

Hasibuan (2016: 121) memberikan beberapa dari tujuan kompensasi, yaitu:

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas - tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan - kebutuhan fisik, status sosial, dan egoisnya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.

Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan Undang - Undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Sedangkan menurut Handoko (2016: 156) tujuan kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut:

- i. Memperoleh personalia yang qualified
- j. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang
- k. Menjamin keadilan
- l. Menghargai perilaku yang diinginkan
- m. Mengendalikan biaya-biaya
- n. Memenuhi peraturan-peraturan legal

Dari pengertian diatas terlihat bahwa kompensasi merupakan alat pengikat perusahaan terhadap karyawannya, dan sebagai faktor penarik serta pendorong seorang menjadi karyawan yang sukses. Dengan demikian kompensasi mempunyai fungsi yang cukup penting di dalam memperlancar jalannya roda organisasi/perusahaan.

2.1.8. Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut (Hasibuan, 2016: 126):

- 1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja**

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

- 2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan**

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

- 3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan**

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

- 4. Produktifitas Kerja Karyawan**

Jika produktifitas kerja karyawan baik dan layak dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktifitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

- 5. Pemerintah dengan Undang - Undang dan Keppresnya**

Pemerintah dengan Undang - Undang dan Keppresnya menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha

tidak sewenang - wenang mentapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang - wenang.

6. Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah semakin kecil.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi/gaji yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat wewenang dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan Pengalaman Karyawan

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasa akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur.

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (financial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakan. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaan) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

2.1.9. Dimensi dan Indikator Kompensasi

Dimensi dan indikator kompensasi sesuai dengan yang ada dalam bentuk gaji, bous, upah, hal tersebut dalam kompensasi finansial. Namun dalam non finansialnya asuransi, tunjangan-tunjangan dan sebagainya. Menurut Siagian (2016;269) terdapat dua kelompok indikator kompensasi yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung :

1. Kompensasi langsung diantaranya :
 - a. Gaji ; adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konskuensi dari kedudukanya sebagai seorang yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran yang diterima seseorang dari keanggotaanya dalam sebuah perusahaan.
 - b. Bonus ; adalah pembayaran sekaligus yang diberikan sebagai balas jasa yang telah dilaksanakan apabila memenuhi target. Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada seseorang yang nilainya di atas gaji normalnya.
 - c. Penghargaan ; adalah penghargaan non finasial yang didapat bila seseorang bekerja dengan baik.

2. Kompensasi tidak langsung:

- a. Tunjangan Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti kerja, sakit liburan, hari merah, acara pribadi, mas istirahat , asuransi keshatan dan program pensiun.

2.1.10. Pengertian *Burnout*

Burnout merupakan fenomena cukup baru di dalam bidang ilmu psikologi. Pemahaman tentang konsep *burnout* ini sebenarnya telah ada sejak lama, tetapi pada tahun 1974 permasalahan *burnout* baru menjadi bahan kajian oleh para ahli psikologi. Istilah *burnout* pertama kali diperkenalkan oleh Herbert Freudenberger. Freudenberger adalah seorang ahli psikologi klinis yang bekerja menangani remaja bermasalah di lembaga pelayanan di New York. Ia mengamati perubahan perilaku para sukarelawan telah bertahun-tahun bekerja.

Menurutnya para sukarelawan tersebut mengalami kelelahan mental, kehilangan komitmen dan menurunnya motivasi seiring dengan berjalannya waktu. Menurut Priansa (2017:258) memberikan sebuah ilustrasi mengenai orang yang mengalami *burnout* seperti sebuah gedung yang terbakar habis (*burnedout*). Sebuah gedung yang pada awalnya berdiri dengan tegak dengan berbagai aktivitas yang terjadi didalamnya, setelah terbakar yang nampak hanyalah kerangkanya saja. Demikian pula dengan seseorang yang terkena *burnout*, dari luar nampak utuh tapi didalamnya kosong dan penuh dengan masalah seperti gedung yang terbakar tadi.

Ditambahkan Priansa (2017:259), *burnout* merupakan suatu bentuk kelelahan yang diakibatkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen tinggi, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama, memandang kebutuhan dan keinginan

mereka sebagai hal kedua. Hal tersebut menyebabkan mereka merasakan tekanan-tekanan untuk memberi lebih banyak lagi. Tekanan ini bisa berasal dari dalam diri sendiri, dari klien yang sangat membutuhkan mereka, dan dari administrator (penilik atau pengawas), dengan adanya tekanan tekanan ini, maka dapat menimbulkan rasa bersalah, yang akhirnya mendorong mereka untuk menambah energi dengan lebih besar. Disaat realitas yang terjadi tidak mendukung idealisme mereka, maka mereka akan tetap berupaya mencapai idealisme tersebut dan akhirnya sumber diri mereka terkuras, sehingga mereka mengalami *burnout* yang disebabkan terhalangnya pencapaian harapan. Sejak itu terminologi tentang *burnout* berkembang menjadi pengertian luas dan digunakan untuk memahami fenomena kejiwaan seseorang. Dalam dunia kerja, *burnout* merupakan istilah yang digunakan berkaitan dengan stres kerja. Konsepsi dan bahasan-bahasan yang dilakukan oleh para ahli mengenai *burnout*, tidak satupun yang tidak dikaitkan dengan lingkungan kerja dan jenis pekerjaan. *Burnout* ialah suatu situasi dimana karyawan menderita kelelahan kronis, kebosanan, depresi, dan menarik diri dari pekerjaan.

Pekerja yang mengalami *burnout* lebih gampang mengeluh, menyalahkan orang lain bila ada masalah, lekas marah, dan menjadi sinis tentang karir mereka (Margani 2016;212). Mereka mengalami kelelahan emosional, apatis, depresi, lekas marah, dan merasa bosan) Menurut Priansa (2017:260) menyatakan *burnout* adalah perasaan letih (secara fisik dan mental) yang mungkin muncul saat seseorang mengalami stress yang terlalu parah dalam jangka waktu yang lama.

Badriah (2017:260) menyatakan bahwa *burnout* perasaan putus asa dan tidak berdaya, yang dikibarkan oleh stress berlarut larut yang berkaitan dengan pekerjaan.

(Badriah, 2017). (*Burnout* adalah suatu sindrom yang berhubungan dengan pekerjaan yang berasal dari persepsi individu mengenai ketidaksesuaian yang berarti antara usaha (tenaga yang dipakai) dan imbalan (hasil), persepsi ini dipengaruhi oleh faktor individual, faktor organisasional, dan faktor sosial. Ini sangat sering terjadi pada seseorang yang bekerja berhadapan langsung dengan masalah atau kebutuhan banyak klien dan ini ditandai dengan penarikan diri dan sikap sinis terhadap klien, kelelahan emosional dan kelelahan fisik, serta berbagai gejala psikologis, seperti lekas marah, kecemasan, perasaan sedih, dan rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri). Ditambahkan Priansa (2017: 259) bahwa *burnout* merupakan keadaan seseorang yang merasakan adanya ketegangan emosional saat bekerja sehingga dapat menyebabkan seseorang tersebut menarik diri secara psikologis dan menghindari diri untuk terlibat.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah suatu kondisi dari karyawan dimana karyawan tersebut mengalami kelelahan secara emosional, kelelahan fisik, penghargaan yang rendah terhadap dirinya sendiri, pekerjaan maupun lingkungannya akibat dari stres kerja yang berkepanjangan.

2.1.11. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi *Burnout*

Terdapat berbagai faktor yang dapat menyebabkan terjadinya *burnout*. Menurut beberapa ahli ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya *burnout*. Menurut Priansa (2017:266), terdapat enam faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *burnout* pada karyawan, diantaranya:

a. Beban Kerja

Beban kerja yang dimaksud meliputi apa dan seberapa banyak tugas yang dilakukan oleh karyawan. Pekerjaan yang lebih sering dilakukan, permintaan tugas yang berlebihan, dan pekerjaan yang lebih kompleks dapat menyebabkan *burnout*.

b. Kekurangan kontrol

Merupakan kemampuan untuk mengatur prioritas pekerjaan sehari-hari, memilih pendekatan untuk melakukan pekerjaan, dan membuat keputusan dalam menggunakan sumber dayanya untuk menjadi karyawan yang profesional. Jika karyawan memiliki kontrol yang rendah maka mudah terkena *burnout*.

c. Ketidakcukupan Upah

Karyawan berharap bahwa pekerjaan yang dilakukannya dapat menghasilkan imbalan berupa uang, *prestige*, dan keamanan. Namun, ketika hal itu dinilai belum mencukupi kebutuhan karyawan, maka karyawan tersebut akan mudah terkena *burnout*.

d. Perselisihan Antar Komunitas

Gangguan dalam komunitas di tempat kerja yang dapat memicu *burnout* yang meliputi konflik dengan rekan kerja, dukungan sosial, perasaan terisolasi, serta perasaan bekerja secara terpisah dan merasa kurang kerja sama.

e. Tidak Adanya Kejujuran / Keadilan

Ketiadaan keterbukaan meliputi tiga aspek yaitu tidak adanya kepercayaan, keterbukaan, dan rasa hormat. Hal tersebut berpengaruh langsung terhadap *burnout*.

f. Nilai Konflik

Nilai-nilai yang bertentangan antara karyawan dengan pekerjaannya dapat memicu terjadinya *burnout* karyawan.

Menurut Margani (2016;221) terdapat tiga kelompok faktor-faktor yang dapat dikaitkan dengan sindrom *burnout*, yaitu faktor demografi, faktor organisasional dan faktor individual atau kepribadian.

1. Faktor Demografi

Faktor demografi ini meliputi:

1. Usia

Individu yang berusia dibawah 40 tahun lebih rentan terkena *burnout*. Hal ini disebabkan umumnya tenaga kerja yang berusia lebih muda dipenuhi oleh berbagai harapan yang terkadang kurang realistik untuk dicapai, sedangkan tenaga kerja yang berusia lebih tua umumnya matang dan stabil sehingga memiliki harapan yang lebih realistik.

2. Jenis Kelamin

Perempuan umumnya lebih sering mengalami kelelahan emosional, sedangkan laki-laki mengalami depersonalisasi. Laki-laki lebih rentan terkena *burnout* dibanding perempuan. Namun jenis kelamin bukan merupakan prediktor yang signifikan pada proses terjadinya *burnout*.

3. Status Pernikahan

Status pernikahan berpengaruh pada *burnout*. Profesional yang berstatus lajang lebih rentan terhadap *burnout*.

4. Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja

Tingkat pendidikan dan masa kerja yang semakin tinggi, akan menimbulkan kecenderungan *burnout* dalam diri individu. Tingkat pendidikan dan masa kerja berpengaruh positif terhadap *burnout*, karena kedua faktor ini akan mempengaruhi

harapan individu terhadap organisasi. Ketika harapan tidak tercapai, maka individu memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk mengalami *burnout*.

2. Faktor Organisasional

Faktor organisasional yang menyebabkan terjadinya *burnout* antara lain:

1. Beban Kerja

Beban kerja merupakan jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh individu dan derajat kesulitan tugas tersebut.

2. Konflik Peran

Konflik peran terjadi pada saat adanya tuntutan yang tidak sejalan dengan diri individu.

3. Ambiguitas Peran

Ambiguitas peran terjadi pada saat individu tidak memiliki informasi yang memadai untuk menyelesaikan kinerja. Adanya beban kerja, konflik peran, ambiguitas peran akan membuat individu sulit memenuhi tuntutan yang ada secara kuat sehingga mengalami kelelahan emosional.

4. Dukungan rekan kerja yang kurang

5. Atasan yang tidak mendukung

3. Faktor Individual atau Kepribadian

Faktor individual atau kepribadian yang terkait dengan *burnout* antara lain:

1. Kurangnya ketangguhan (*lack of hardiness*)

Hardiness dianggap menjaga seseorang tetap sehat walaupun mengalami kejadian-kejadian yang penuh stres. Orang yang berpribadi kurang tangguh lebih mudah terkena stres daripada yang berpribadi tangguh (*hardiness*).

2. Lokus kontrol yang berorientasi eksternal

Individu dengan *external locus of control* meyakini bahwa keberhasilan dan kegagalan yang dialami disebabkan dari kekuatan diluar dirinya. Individu ini juga meyakini bahwa dirinya tidak berdaya terhadap situasi, sehingga mudah menyerah dan bila berlanjut akan menimbulkan sikap apatis terhadap pekerjaan. Dengan demikian *external locus of control* cenderung lebih mudah terkena *burnout* dibanding dengan individu yang memiliki *internal locus of control*.

3. Perilaku tipe A

Ciri-ciri tipe A yaitu memiliki orientasi persaingan prestasi, berjuang melawan waktu dan tidak sabaran. Individu dengan tipe A cenderung lebih mudah terkena *burnout*.

4. Kurangnya kontrol diri

Kontrol berkaitan dengan bagaimana individu mengendalikan emosi, keseluruhan ekspresi yang bermanfaat dan dapat diterima secara sosial. Individu yang kurang memiliki kontrol diri lebih mudah terserang *burnout*.

5. Harga diri yang rendah

Individu yang memiliki harga diri rendah, ia merasa tertekan di dalam kehidupannya dan merasa dirinya tidak berguna, tidak berharga dan menyalahkan diri sendiri atas ketidaksempurnaan dirinya. Ia cenderung tidak percaya diri dalam melakukan sesuatu pekerjaan atau tidak yakin akan ide-ide yang dimilikinya. Individu yang memiliki harga diri yang rendah lebih mudah terkena *burnout*.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi *burnout* terdiri dari faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal terdiri dari tekanan pekerjaan, dukungan sosial, karakteristik pekerjaan, imbalan yang diberikan tidak mencukupi, konflik peran dan ambiguitas peran. Sedangkan faktor internal terdiri dari karakteristik/kepribadian, harga diri, usia, jenis kelamin, status pernikahan, tingkat pendidikan dan masa kerja.

2.1.12 Indikator *Burnout*

Menurut Katarini (Sangidah, 2017;9) mengemukakan bahwa *burnout* terdiri dari tiga bagian, yaitu:

- 1. *Emotional Exhaustion* (Kelelahan Emosional)**

Merupakan suatu dimensi dari kondisi *burnout* yang berwujud perasaan dan energi terdalam sebagai hasil dari *excessive psychoemotional demands* yang ditandai dengan hilangnya perasaan dan perhatian, kepercayaan, minat dan semangat. Orang yang mengalami *emotional exhaustion* ini akan merasa hidupnya kosong, lelah dan tidak dapat lagi mengatasi tuntutan pekerjaannya.

- 2. *Depersonalization* (Depersonalisasi)**

Merupakan tendensi kemanusiaan terhadap sesama yang merupakan pengembangan sikap sinis mengenai karir dan kinerja diri sendiri. Orang yang mengalami depersonalisasi merasa tidak ada satupun aktivitas yang dilakukannya bernilai atau berharga. Sikap ini ditunjukkan melalui perilaku yang acuh, bersikap sinis, tidak berperasaan dan tidak memperhatikan kepentingan orang lain.

3. *Reduced Personal Accomplishment* (Penurunan Pencapaian Prestasi Diri)

Merupakan atribut dari tidak adanya aktualisasi diri, rendahnya motivasi kerja dan penurunan rasa percaya diri. Seringkali kondisi ini mengacu pada kecenderungan individu untuk mengevaluasi diri secara negatif sehubungan dengan prestasi yang dicapainya. Ini adalah bagian dari pengembangan depersonalisis, sikap negatif maupun pandangan terhadap klien lama-kelamaan menimbulkan perasaan bersalah pada diri pemberi pelayanan. Individu tidak akan merasa puas dengan hasil karyanya sendiri, merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi diri sendiri, maupun orang lain. Perasaan ini akan berkembang menjadi penilaian terhadap diri sendiri dalam pemenuhan tanggung jawabnya yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, aspek-aspek *burnout* terbagi menjadi *emotional exhaustion* misalnya tidak dapat menuntaskan pekerjaannya, *depersonalization* seperti tidak dapat memperhatikan kepentingan orang lain, dan *reduced personal accomplishment* yakni timbulnya perasaan tidak puas dengan hasil karyanya sendiri. Ketiga aspek ini akan digunakan untuk menyusun skala dalam mengungkap *burnout*.

2.1.13. Dampak Burnout

Menurut Maslach (Sangidah, 2017;9) *burnout* berdampak bagi individu, orang lain, dan organisasi. Dampak *burnout*, pada individu terlihat dari adanya gangguan fisik maupun psikologis. Dampak *burnout* yang dialami individu juga dirasakan oleh orang lain. Selain itu, *burnout* juga berdampak pada efektivitas dan efisiensi kerja dalam organisasi. Ketika mereka mengalami *burnout*, Freudenberger dan Richelson (I Made Agus, 2020;18) mengidentifikasikannya sebagai berikut:

- a. Kelelahan yang merupakan proses kehilangan energi disertai keletihan. Keadaan ini merupakan gejala utama *burnout*. Individu tersebut akan sulit menerima, karena mereka merasa bahwa selama ini tidak pernah lelah, walaupun aktifitas yang dijalani sangat padat.
- b. Lari dari kenyataan, ini adalah alat yang digunakan individu untuk menangkal penderitaan yang dialami. Pada saat individu tersebut merasa kecewa dengan kenyataan yang tidak sesuai harapannya, mereka menjadi tidak peduli terhadap permasalahan yang ada, agar dapat menghindari kekecewaan yang lebih parah, seperti misalnya sebagai karyawan tidak melakukan tanggung jawab atas pekerjaannya karena tidak senang dengan kepimpinan atasannya.
- c. Kebosanan dan sinisme, ketika individu tersebut mengalami kekecewaan, sulit bagi mereka untuk tertarik lagi pada kegiatan yang mereka tekuni. Mereka mulai mempertanyakan makna kegiatan, mulai merasa bosan, dan berpandangan sinis terhadap kegiatan tersebut.
- d. Tidak sabar dan mudah tersinggung, hal ini terjadi karena selama individu mampu melakukan segalanya dengan cepat dan ketika itu pula mengalami kelelahan untuk menyelesaikannya dengan cepat.
- e. Merasa hanya dirinya yang dapat menyelesaikan semua permasalahan. Disini, individu tersebut mempunyai satu keyakinan bahwa hanya dirinya yang dapat melakukan sesuatu dengan baik.
- f. Merasa tidak dihargai, usaha yang semakin keras namun tidak disertai dengan kemampuan yang cukup sehingga hasil yang diperoleh tidak memuaskan dan timbul perasaan tidak berharga dan dihargai oleh orang lain.

- g. Mengalami disorientasi, individu merasa dirinya terpisah dari lingkungannya, karena tidak mengerti bagaimana situasinya menjadi kacau dan tidak sesuai dengan harapan. Ketika berbincang-bincang dengan orang lain, individu ini sering kali kehilangan kata-kata yang akan diucapkan.
- h. Keluhan psikosomatis, individu akan seringkali mengeluh sakit kepala, mual-mual, diare, ketegangan otot, dan gangguan fisik lainnya.
- i. Curiga tanpa alasan, ketika sesuatu hal tidak berjalan sebagaimana mestinya, kecurigaan muncul dalam diri individu tersebut, menurutnya hal ini dibuat oleh orang lain.
- j. Depresi, yang perlu diperhatikan adalah depresi dalam konteks *burnout* yang bersifat sementara, khusus dan terbatas. Individu dapat merasa tertekan di tempat kerja, tetapi dapat bersenda gurau dan tertawa saat tiba di rumah.
- k. Penyangkalan, selalu menyangkal kenyataan yang dihadapinya. Penyangkalan ini ada dua macam yaitu penyangkalan terhadap kegagalan yang dialami dan penyangkalan terhadap rasa takut yang dirasakannya.

2.1.14. Penelitian yang Relevan

Untuk memberikan gambaran jelas perihal variabel maupun sub variabel yang digunakan pada penelitian ini, maka dibawah ini dijabarkan beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh para peneliti yang dianggap relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Lalu Ciptadi Romadhoni, 2015. Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial terhadap *burnout* pustakawan di Kota Mataram. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis efek dari

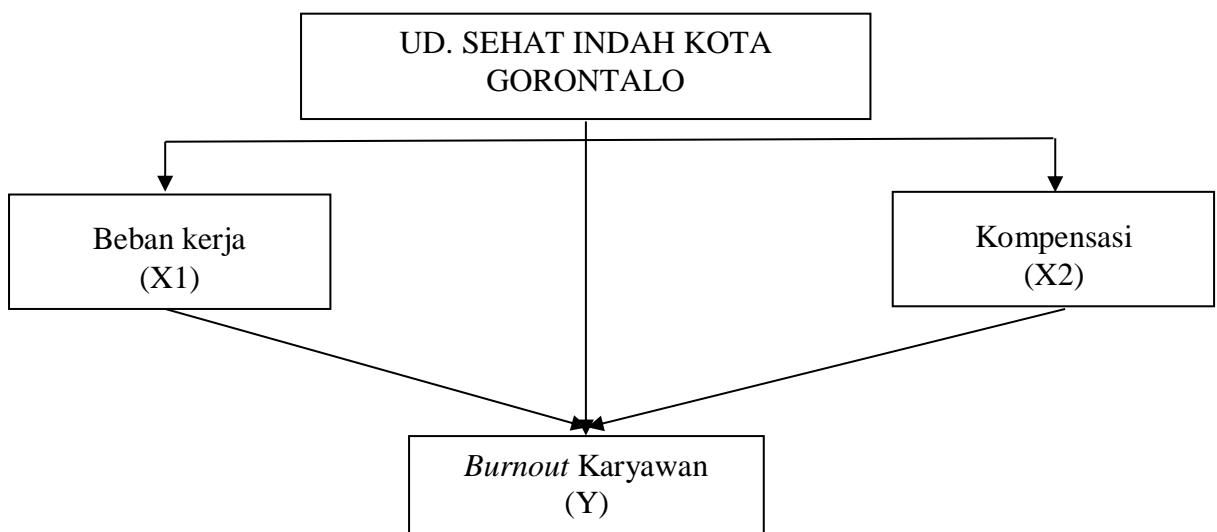
kelebihan beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial terhadap aktifitas layanan pustakawan di Kota Mataram. Responden pada penelitian ini adalah 76 pustakawan yang bekerja di Perpustakaan Umum Kota Mataram. Analisis data dengan menggunakan teknik multiple linear regression. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja secara positif dan signifikan dapat memberikan efek perasaan stres kepada semua responden, namun lingkungan kerja dan dukungan masyarakat tidak terlalu memberikan dampak stres kepada mereka. Secara keseluruhan ketiga unsur tersebut dapat memberikan efek lelah, yang berujung pada stres pada pekerjaan. Implikasi dari penelitian ini diharapkan dapat menyediakan masukan dan informasi yang bermanfaat kepada unsur pimpinan (manajemen) di Perpustakaan Umum Kota Mataram dalam usahanya mengambil kebijakan yang berkenaan dengan hal ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Arini Sulistyowati, 2017. pengaruh beban kerja dan Kompensasi terhadap *burnout*. Perkembangan nasional yang semakin berkembang, pendidikan tinggi mengalami perubahan sementara, mengikuti dinamika globalisasi. Sebagai lembaga pendidikan, perguruan tinggi mempunyai misi luhur yaitu mendidik dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, baik melalui pendidikan formal dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan, maupun melalui pelatihan (pendidikan nonformal) dalam rangka peningkatan keterampilan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja dan burnout. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan data primer dan sekunder. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis SEM dengan menggunakan PLS. Hasil dalam makalah ini menunjukkan bahwa (1) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan arah negatif Beban Kerja terhadap

Kepuasan Kerja; (2) Tidak ada pengaruh yang signifikan arah negatif Beban Kerja terhadap Burnout; (4) Tidak ada pengaruh yang signifikan arah positif Kompensasi Terhadap Burnout Dosen Universitas Indonesia, (5) Tidak ada pengaruh yang signifikan arah positif Kepuasan Kerja terhadap Burnout dosen pada perguruan tinggi di seluruh Indonesia.

2.2. Kerangka Pemikiran

Dibawah ini disajikan kerangka pemikiran yang memuat variabel-variabel yang diteliti sehingga nantinya akan memudahkan dalam proses pengujian hipotesis. Adapun kerangka pemikiran dimaksud sebagaimana gambar dibawah ini :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3. Hipotesis

Berdasarkan uraian latar belakang, teori yang digunakan serta kerangka pemikiran, maka hipotesis yang diajukan adalah :

1. Beban kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap *Burnout* Karyawan pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo.
2. Beban kerja (X_1) secara Parsial berpengaruh terhadap *Burnout* Karyawan pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo.
3. Kompensasi (X_2) secara Parsial berpengaruh terhadap *Burnout* Karyawan pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab terdahulu, maka yang menjadi objek penelitian adalah Beban Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap *Burnout* (Y) Karyawan pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo.

3.2. Metode Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian Kuantitatif, menurut Sugiyono (2016;32), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti Populasi dan Sampel tertentu, metode penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic. Sedangkan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan penelitian Survey, dimana penelitian survey yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian Hipotesis. Sedangkan menurut Sugiyono (2016;43), metode Survey adalah metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil tetapi data yang dipelajari adalah data-data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut dan hubungan-hubungan antara variabel.

3.2.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel Bebas (Independent) yaitu Beban Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2)
2. Variabel Tidak Bebas (Dependent) *Burnout* Karyawan (Y).

Variabel-variabel yang tersebut di atas dapat dilihat lebih jelas lagi pada tabel sebagai berikut :

Dalam melakukan penelitian ini, masing-masing variabel yang ada baik variabel independen maupun variabel dependen, akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Untuk variabel Independen Beban Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) serta Variabel Dependen *Burnout* Karyawan (Y). akan diukur dengan menggunakan instrument kuesioner yang menggunakan skala Likert (*Likert's type item*).
2. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai *Grade* dari Sangat Positif sampai dengan Sangat Negatif.
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda seperti pada tabel dibawah ini.

3.2.2. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian Hipotesis.

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan objek yang akan diteliti, hal ini berupa benda, manusia dan aktifitas atau peristiwa yang terjadi. Riduwan (2016;54), populasi adalah merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Sugiyono (2016;61), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan menurut Sudjana

(2016;65) populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas ingin dipelajari sifat-sifatnya.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo sebanyak 50 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek dalam suatu penelitian. Menurut Arikunto (2015;120) bahwa apabila populasi kurang dari 100 maka yang menjadi sampel adalah keseluruhan dari populasi tersebut atau dengan kata lain sampel total.

Berdasarkan hal tersebut di atas, dan sehubungan dengan jumlah populasi yang diteliti kurang dari 100 atau sejumlah 50 orang, dimana penulis menggunakan metode sensus sehingga mengambil 49 orang karyawan untuk dijadikan sampel.

3.2.3. Sumber dan Cara Pengumpulan Data

3.2.3.1. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, baik yang berada pada objek penelitian maupun yang ada di perpustakaan dan diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.3.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah Pimpinan dan karyawan UD. Sehat Indah Kota Gorontalo yang juga disesuaikan dengan kebutuhan.
3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarkan daftar peryantaan tertulis kepada Responden dalam hal ini adalah para Karyawan UD. Sehat Indah Kota Gorontalo.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh imformasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian.

3.2.4. Prosedur Penelitian

Metode analisis data yang digunakan adalah metode Kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu diperlukan suatu instrument atau alat ukur yang valid dan andal (reliable). Untuk mendapatkan instrument tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila digunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

1. Uji Validitas

Pengujian vadilitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat di gunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*), setelah instrumen dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara di mintai pendapatnya tentang indtrument yang telah di susun itu. Hal ini sependapat dengan sugiyono (2016:114) mengatakan bahwa setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka di teruskan uji coba instrument. Instrument yang telah di setujui para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah data di dapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrumen.

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh pearson yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n.\sum X^2\}}.\{n.\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}$$

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Kriteria pengujian untuk taraf nyata $\alpha = 0,05$. Maka hipotesis nol (H_0) di terima jika $-t_{(1 - \frac{1}{2}\alpha)} < t < t_{(1 - \frac{1}{2}\alpha)}$ di mana distribusi t yang di gunakan mempunyai dk = $(n - 2)$, dalam hal lainnya H_0 ditolak dan rumus yang di gunakan yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{N - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

t = test

r = korelasi antara variabel X dan Y

N = jumlah sampel

Tabel 3.5. Koefisien korelasi

R	Keterangan
0,800-1,000	Sangat tinggi
0,600-0,799	Tinggi
0,400-0,599	Cukup tinggi
0,200-0,399	Rendah
0,000-0,199	Sangat rendah

Penafsiran harga koefisien korelasi ada dua cara yaitu :

- 1) Dengan melihat harga r dan di interpretasikan misalnya korelasi tinggi, cukup, dan sebagainya.
- 2) Dengan berkonsultasi ke tabel harga kritik r product moment sehingga dapat diketahui signifikan tidaknya korelasi tersebut. Jika harga r lebih kecil dari harga kritik dalam tabel, maka korelasi tersebut tidak signifikan. Begitu juga arti sebaliknya.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk nenghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghozali (2015:45) dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

K = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum Si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

S = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,60 (Ghozali, 2015:46). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3. Konversi data

Proses transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval dapat dilakukan melalui suatu metode transformasi data yang dikenal *Method of Successive Interval*, Hays dalam (Riduwan, 2010:30). Pada umumnya jawaban respondent yang diukur dengan menggunakan skala likert (*Lykertscale*) diadakan

scoring yakni pemberian nilai numerikal 1,2,3, 4,dan 5 setiap skor yang diperoleh akan memiliki tingkat pengukuran ordinal. Nilai numerikal tersebut dianggap sebagai objek dan selanjutnya memulai proses transformasi ditempatkan kedalam interval, sebagai berikut:

1. Untuk setiap pertanyaan, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban).
2. Berdasarkan frekuensi setiap kategori hitung proporsinya.
3. Dari proporsi yang diperoleh, hitung proporsi kumulatif untuk setiap kategori.
4. Tentukan pula nilai batas Z untuk setiap kategori.
5. Hitung scale value (interval rata-rata) untuk setiap kategori dengan persamaan :

$$\text{Scale} = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{daerah di bawah batas bawah}}$$

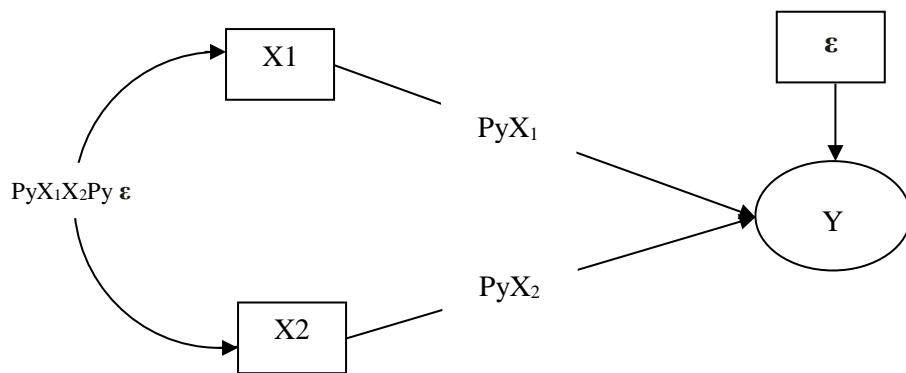
6. Hitung score (nilai hasil transformasi) untuk setiap kategori melalui persamaan :

$$\text{Score} = \text{scale value} + / \text{scale value} / + 1$$

3.2.5. Metode analisis

Untuk memastikan variabel apakah ada pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap *Burnout*, maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analisys*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur ini dapat di lihat pada struktur jalur berikut ini :



Gambar 3.1. Struktur Path

Dimana :

PYX1 : Beban Kerja

PYX2 : Kompensasi

Y. : *Burnout*

ε : variabel lain yang mempengaruhi Y tetapi tidak diteliti

r : korelasi antar variabel X

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara variabel-variabel atau dimensi-dimensi yang di lakukan dengan menggunakan anlisis jalur (*path analysys*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X1 dan X2, tetapi ada variabel epsilon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan di teliti.

3.2.6. Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* (Arif, 2015:26) dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + Py\epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X_1, X_2 , dan Y
 3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
 4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
 5. Menghitung koefisien jalur Pyx_i ($i = 1$ dan 2)
 6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2 , terhadap Y
 7. Hitung pengaruh varibel lain ($Py\epsilon$)
 8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut.
- a. Pengaruh langsung :

$$Y \longleftrightarrow X_i \longrightarrow Y = (Pyx_i) (Pyx_i); \text{ dimana } i = 1 \text{ dan } 2$$

3.3. Rencana Jadwal Penelitian

Sebelum melaksanakan penelitian dan penyusunan proposal penelitian serta ujian proposal maka dirasa perlu untuk menyusun rencana jadwal penelitian sehingga dapat memudahkan dalam pelaksanaannya.

Tabel 3.6. Rencana Jadwal Penelitian

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat UD. Sehat Indah Gorontalo

UD. Sehat indah Gorontalo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan sebagai perusahaan distributor. Perusahaan ini memfokuskan produk dagangnya pada barang-barang kebutuhan harian. UD. Sehat indah Gorontalo ini didirikan pada tahun 1985 dan masih eksis hingga saat ini. Perusahaan ini memiliki karyawan sejumlah 50 orang, dimana dalam operasional perusahaan mencakup wilayah se Provinsi Gorontalo dengan sasaran adalah Toko-toko besar dan sedang diseluruh wilayah Provinsi Gorontalo.

Perusahaan ini dalam melancarkan penyaluran barang-barangnya, didukung oleh armada Truck Box atau Kanvas. UD. Sehat Indah tidak melakukan penjualan langsung kepada konsumen akhir melainkan hanya sampai pada Toko, Sub agen ataupun para pedagang pengecer.

4.1.2. Struktur Organisasi

Organisasi merupakan suatu alat yang sangat penting untuk mencapai tujuan bersama.Untuk bisa mencapai tujuan tersebut, di perlukan adanya koordinasi dalam setiap langkah bersama agar dapat tercipta suatu strukturisasi individu yang produktif. Sturktur organisasi juga menjelaskan mengenai batas-batas Kompensasi dan tanggung jawab (*job description*) dalam kelompok suatu organisasi.

Pada umumnya struktur organisasi itu disesuaikan dengan tujuan dan sasaran yang hendak di capai. Orang bergabung dalam suatu organisasi dengan maksud untuk

mencapai tujuan-tujuan yang tidak dapat dicapainya dengan kemampuan yang dimilikinya sendiri. Struktur organisasi memberikan kerangka untuk perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan pemantauan aktivitas suatu organisasi. Pengembangan struktur organisasi mencakup pembagian Kompensasi dan pembebanan tanggung jawab di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

UD. Sehat Indah Kota Gorontalo dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai sasaran yang telah direncanakan yang bertujuan untuk mendukung terselenggaranya aktivitas organisasi dalam bentuk pencapaian Burnout organisasi yang maksimal melalui peningkatan aktivitas dan Burnout para Karyawan.

Untuk mendukung upaya pencapaian tujuan organisasi tersebut maka manajemen UD. Sehat Indah Gorontalo telah menetapkan pembagian tugas dan tanggung jawab atas struktur organisasi, yang berbentuk line-staff. Dari struktur organisasi yang tersusun tersebut dibuat tugas dan tanggung jawab masing-masing unit, (Struktur Organisasi Terlampir).

4.1.2. Struktur Organisasi



4.1.3. Karakteristik Responden

Karakteristik responden ini menggambarkan mengenai kondisi responden dalam hal ini adalah para Karyawan UD. Sehat Indah Gorontalo. Data responden ini memberikan beberapa informasi secara sederhana yang memberikan jawaban tentang jenis kelamin responden, usia, dan Tingkat pendidikan terakhir responden. Adapun jumlah Responden dalam penelitian ini adalah 50 orang responden.

4.1.3.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Responden menurut jenis kelamin dapat dikelompokkan yaitu laki-laki dan perempuan. Oleh karena itulah responden menurut jenis kelamin dapat disajikan pada tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1 Klasifikasi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-Laki	36	72 %
2.	Perempuan	14	28 %
Total Responden		50	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari hasil tabel di atas dapat terlihat bahwa dari keseluruhan jumlah Karyawan yakni 50 orang sekitar 36 orang atau 72% di dominasi oleh Karyawan laki-laki dan 14 orang atau 28 % adalah Karyawan Perempuan.

4.1.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1.	20 - 30 tahun	14	28 %
2.	31 - 40 tahun	19	38 %
3.	41 – 50 tahun	14	28 %

4.	Di Atas 51 tahun	3	6 %
	Jumlah	50	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.2 terlihat bahwa dari 50 responden, 14 orang atau 28% berusia antara 20 – 30 tahun, 19 orang atau 38% berusia antara 31 – 40 tahun, 14 orang atau 28% berusia antara 41 – 50 tahun, dan 3 orang atau 6% berusia diatas 51 tahun.

4.1.3.3 Responden Berdasarkan tingkat Pendidikan.

Responden menurut Tingkat pendidikan dimaksudkan memberikan gambaran mengenai pendidikan para responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1.	Strata Dua (S-2)	2	4 %
2.	Strata Satu (S-1)	21	42 %
3.	SMA/Sederajat	18	36 %
4.	SMP/Sederajat	7	14%
5.	SD/Sederajat	2	4%
Total Responden		50	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.3 terlihat bahwa dari 50 orang, yang memiliki Pendidikan S-2 atau Strata Dua berjumlah 2 orang atau 4%, Karyawan yang berpendidikan S-1 atau Strata Satu berjumlah 21 orang atau 42%, Karyawan yang memiliki pendidikan SMA/Sederajat berjumlah 18 orang atau 36%, Karyawan yang berpendidikan SMP/Sederajat berjumlah 7 orang atau 14% dan Karyawan yang berpendidikan SD/Sederajat berjumlah 2 orang atau 4%.

4.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan variabel Burnout. Bobot-Bobot butir instrument berdasarkan variabel terlebih dahulu di deskripsikan dengan melakukan perhitungan frekwensi dan skor berdasarkan bobot option (pilihan) jawaban. Perhitungan frekwensi dilakukan dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih.

Sedangkan perhitungan skor dilakukan melalui perkalian antara bobot option dengan frekwensi. Berikut Proses perhitungannya :

Bobot Terendah X Item X Jumlah Responden : $1 \times 1 \times 50 = 50$

Bobot Tertinggi X Item X Jumlah Responden : $5 \times 1 \times 50 = 250$

Hasil perhitungan tersebut diintervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian sebagaimana pada tabel di bawah ini.

$$\text{Rentang Skalanya yaitu : } \frac{250 - 50}{5} = 40$$

Tabel 4.4 Tabel skala penelitian jawaban responden

No.	Rentang	Kategori
1.	214 – 250	Sangat Tinggi
2.	173 – 213	Tinggi
3.	132 – 172	Sedang
4.	91 – 131	Rendah
5.	50 – 90	Sangat Rendah

Sumber : Hasil Olahan Data 2021

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian.

4.2.1. Gambaran Umum Variabel Beban Kerja (X₁)

Hasil Tabulasi data variabel Beban Kerja (X₁), yang diisi oleh 50 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.5.Tanggapan Responden Tentang Variabel Beban Kerja (X₁)

SKOR	Item								
	X ₁ 1			X ₁ 2			X ₁ 3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	9	45	18.0	15	75	30.0	12	60	24.0
4	24	96	48.0	21	84	42.0	26	104	52.0
3	15	45	30.0	11	33	22.0	10	30	20.0
2	2	4	4.0	3	6	6.0	2	4	4.0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	50	190	100	50	198	100	50	198	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Beban Kerja (X₁), responden yang menjawab item pernyataan X₁.1, memperoleh skor 190 dengan kategori **Tinggi**, Responden yang menjawab item pernyataan X₁.2 memperoleh skor 198 dengan kategori **Tinggi**, Responden yang menjawab item pernyataan X₁.3, memperoleh skor 198 dengan kategori **Tinggi**.

4.2.2. Gambaran Umum Kompensasi (X₂)

Hasil Tabulasi data Kompensasi (X₂), yang diisi oleh 50 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.6. Tanggapan Responden Tentang Kompensasi (X₂)

SKOR	Item											
	X ₂ 1			X ₂ .2			X ₂ .3			X ₂ 4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	8	40	16.0	8	40	16.0	8	40	16.0	8	40	16.0
4	22	88	44.0	22	88	44.0	22	22	44.0	20	80	40.0
3	18	54	36.0	18	54	36.0	18	54	36.0	19	57	38.0
2	2	4	4.0	2	4	4.0	2	4	4.0	3	6	6.0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	50	186	100	50	186	100	50	186	100	50	183	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

SKOR	Item		
	X _{2.5}		
	F	Skor	%
5	7	35	14.0
4	30	120	60.0
3	12	36	24.0
2	1	2	2.0
1	0	0	0
Σ	50	193	100
Kategori	Tinggi		

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Kompensasi (X2), responden yang menjawab item pernyataan X2.1, memperoleh skor 186 dengan kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan X2.2, memperoleh skor 186 dengan kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan X2.3, memperoleh skor 186 dengan kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan X2.4, memperoleh skor 183 dengan kategori **Tinggi**. responden yang menjawab item pernyataan X2.5, memperoleh skor 193 dengan kategori **Tinggi**.

4.2.3. Gambaran Umum Variabel Burnout Karyawan (Y)

Hasil Tabulasi data variabel Burnout Karyawan (Y) yang disi oleh 50 responden (sampel) dapat divisualisasikan melaluti tabel berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Burnout Karyawan (Y)

Skor	ITEM								
	Y _{1.1}			Y _{1.2}			Y _{1.3}		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	8		16.0	15		30.0	6		12.0
4	21		42.0	25		50.0	25		50.0
3	15		30.0	8		16.0	16		32.0
2	6		12.0	2		4.0	3		6.0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	50	182	100	50	190	100	50	194	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Burnout Karyawan (Y) responden yang menjawab item pernyataan Y_{1.1} memperoleh skor 182 dengan kategori **Tinggi**, Responden yang menjawab item pernyataan Y_{1.2} memperoleh skor 190 dengan kategori **Tinggi**, Responden yang menjawab item pernyataan Y_{1.3} memperoleh skor 194 dengan kategori **Tinggi**, Responden yang menjawab item pernyataan Y_{1.4} memperoleh skor 185 dengan kategori **Tinggi**.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam analisis ini untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat pada hasil olahan data. Pengujian instrument penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 50 responden. Instrument penelitian yang dinyatakan valid jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan untuk reliable jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

4.3.1.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X₁)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 2021 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X₁)

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		t_{hitung}	t_{hitung}	t_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Beban Kerja	X _{1.1}	0,837	19,37	2,011	Valid	0,676	$> 0,60 =$ reliabel
	X _{1.2}	0,723	10,50	2,011	Valid		
	X _{1.3}	0,787	14,32	2,011	Valid		

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk Variabel Self Efficacy (X₁) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,676 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Beban Kerja (X₁) reliabel karena *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

4.3.1.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kompensasi (X2)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 2021 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi (X2)

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		r _{hitung}	t _{hitung}	t _{table}	Ket	Alpha	Ket
Kompensasi	X2.1	0,988	286,93	2,011	Valid	0,951	> 0,60 = reliable
	X2.2	0,988	286,93	2,011	Valid		
	X2.3	0,988	286,93	2,011	Valid		
	X2.4	0,948	64,84	2,011	Valid		
	X2.5	0,815	16,82	2,011	Valid		
	X2.6	0,988	286,93	2,011	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2021

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk Variabel Locus of Control (X2) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai t_{hitung}> t_{table}, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,951 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Kompensasi (X2) reliabel karena Cronbach's Alpha> 0,60.

4.3.1.3. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Burnout Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.10 hasil analisis data pada lampiran 4 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.10 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Burnout Karyawan (Y)

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		r _{hitung}	t _{hitung}	t _{table}	Ket	Alpha	Ket
Burnout Karyawan	Item1	0,697	9,39	2,011	Valid	0,688	> 0,60 = reliabel
	Item2	0,778	13,94	2,011	Valid		
	Item3	0,743	11,73	2,011	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2021

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (Y) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai t_{hitung}>

t_{tabel} , Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,688 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

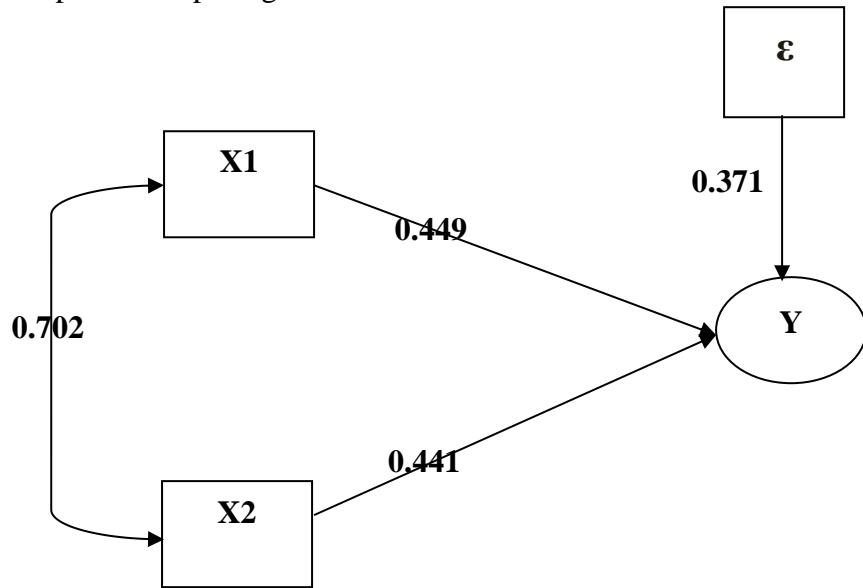
4.4. Analisis Data Statistik

Hasil analisis statistik yang menggunakan analisis jalur tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (Independen) baik secara *simultan* maupun secara *parsial* memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data atas 50 orang responden, menunjukkan bahwa koefisien variabel independen yakni Beban Kerja (X₁) yang diukur terhadap Burnout Karyawan (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Besarnya pengaruh variabel Beban Kerja (X₁) secara langsung terhadap Burnout Karyawan (Y) sebesar 0.449 atau 44.9 %, sedangkan Kompensasi(X₂) sebesar 0.411 atau sebesar 41.1%, hal ini menandakan bahwa Kompensasi(X₂), yang diukur terhadap Burnout Karyawan (Y) memiliki pengaruh lebih dominan terhadap Burnout Karyawan (Y) Besarnya pengaruh Kompensasi(X₂) yang secara langsung terhadap Burnout Karyawan (Y) sebesar 0.411 atau 41.1 %.

Sedangkan ϵ = epsilon menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 0,371 atau sebesar 37.1%. Memperhatikan hasil perhitungan analisis jalur yang terdapat pada lampiran, maka hasil analisis tersebut dapat di interpretasikan bahwa Nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0.629, ini berarti sekitar 62.9 % pengaruh yang ada terhadap Burnout Karyawan (Y) oleh variabel Beban Kerja (X₁) dan Kompensasi(X₂) secara bersama-sama Serta masih ada sekitar 0,371 atau 37.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan masih memerlukan penelitian lebih lanjut yaitu Kompetensi, dimana menurut Sudarmanto,

(2014:46) "Kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan Burnout unggul dan atau efektif didalam pekerjaan.

Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 3.1 Path Analysis

Sebagai hasil analisis dari variabel independen tersebut diperoleh informasi bahwa yang dominan berpengaruh adalah Variabel Beban Kerja (X_1) dengan nilai sebesar 0.449 atau 44.9% terhadap Burnout Karyawan (Y) pada UD. Sehat Indah Gorontalo.

Hasil penelitian diatas dapat di ringkas seperti pada tabel 4.13 sebagai berikut :

Tabel 4.11 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh (X1), (X2), secara simultan dan parsial terhadap variabel (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh			Kontribusi Bersama (R^2)
		Langsung	Tidak Langsung	Total	
X1	X ₁ Terhadap Y	0,271	-	44,9 %	
X2	X ₂ Terhadap Y	0,356	-	44,1%	
€	Pengaruh Variabel luar Terhadap Y			37,1	
X1, X2, Terhadap Y				70,2%	
Total				100%	

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian lampiran 3

Berdasarkan dari tabel 4.11 koefisien jalur diatas menunjukkan pengaruh secara parsial maupun simultan :

1. Variabel Beban Kerja (X₁) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Burnout Karyawan (Y) sebesar 0,449 atau 44,9%. variabel Kompensasi (X₂) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Burnout Karyawan (Y) sebesar 0,441 atau 44,1%.
2. Variabel Beban Kerja (X), dan Kompensasi (X₂), secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Burnout Karyawan (Y) sebesar 0,702% atau 70,2%. Adapun Variabel luar yang tidak diteliti tapi turut mempengaruhi Burnout Karyawan yaitu sebesar 0,371% atau 37,1%.

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1. Pengaruh Variabel Beban Kerja (X1), dan Kompensasi (X2) Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Burnout Karyawan (Y) pada UD. Sehat Indah Gorontalo

Pada tingkat kepercayaan 95%, secara statistik variabel Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Burnout Karyawan (Y) pada taraf 0.629%. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan

bahwa Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara Simultan berpengaruh Signifikan terhadap Burnout Karyawan (Y) pada UD. Sehat Indah Gorontalo **Diterima.**

4.5.2 Pengaruh Beban Kerja (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Burnout Karyawan (Y) UD. Sehat Indah Gorontalo.

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Beban Kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Burnout Karyawan (Y) dengan tingkat keterpengaruan sebesar 0.449 atau 44.9% dengan nilai *probability sig* $0.001 < Probability \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Beban Kerja (X₁) secara Parsial berpengaruh Signifikan terhadap Burnout Karyawan (Y) pada UD. Sehat Indah Gorontalo **Diterima.**

4.5.3 Pengaruh Kompensasi (X₂) terhadap Burnout Karyawan (Y) pada UD. Sehat Indah Gorontalo.

Uji t pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistic menunjukkan Variabel Beban Kerja (X₂) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Burnout Karyawan (Y) dengan tingkat keterpengaruan sebesar 0.411 atau 41.1% dengan nilai *probability sig* $0.002 < Probability \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Kompensasi (X₂) secara Parsial berpengaruh Signifikan terhadap Burnout Karyawan (Y) pada UD. Sehat Indah Gorontalo **Diterima.**

4.6 Korelasi Antar Variabel X

1. Korelasi X1 dengan X2

Korelasi Beban Kerja (X1) dengan Kompensasi (X2) sebesar 0.702 hal ini menunjukan bahwa adanya hubungan yang tinggi atau Kuat antara variabel Beban Kerja dan Kompensasi, dimana berdasarkan tabel 3.5 Koefisian korelasi berada pada interval 0.600 – 0.799 dengan kategori kuat atau tinggi.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Variabel Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara *simultan berpengaruh signifikan terhadap Burnout Karyawan (Y).*

Temuan penelitian yang dilakukan pada UD. Sehat Indah Gorontalo dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan secara simultan oleh variabel Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2 terhadap Burnout Karyawan (Y) UD. Sehat Indah Gorontalo. Hal ini dapat dijelaskan, dimana dalam hal Beban Kerja dan Kompensasi pada UD. Sehat Indah Gorontalo telah berjalan dengan baik dan mendukung tercapainya Burnout yang diharapkan. Makna dari pengaruh positif dan signifikan adalah bahwa pengaruh yang ditimbulkan oleh Beban Kerja dan Kompensasi memberi pengaruh yang cukup tinggi terhadap Burnout karyawan.

Dari hasil penelitian secara simultan dan signifikan yang ada pada UD. Sehat Indah Gorontalo, sehingga dapat dikatakan bahwa Burnout Karyawan Pada UD. Sehat Indah Gorontalo dipengaruhi oleh beban kerja, diamana beban kerja karyawan selalu senantiasa berdasarkan faktor tuntutan tugas; Beban kerja karyawan selalu senantiasa berdasarkan usaha/tenaga; beban kerja senantiasa selalu bergantung pada performansi karyawan; dilihat dari kompensasi yang ada dimana Selama bekerja, karyawan selalu senantiasa menerima imbalan dalam bentuk Gaji; Karyawan selalu senantiasa menerima bonus dari perusahaan; Ketika berprestasi, karyawan selalu senantiasa mendapatkan penghargaan; serta dilihat dari kompensasi tidak langsung dimana Karyawan selama bekerja senantiasa selalu mendapatkan tunjangan tambahan.

Hal ini diperkuat oleh teori yang dikemukakan oleh Priansa (2017:259), *burnout* merupakan suatu bentuk kelelahan yang diakibatkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen tinggi, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama, memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal kedua.

Hasil penelitian yang saya lakukan di atas juga sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Arini Sulistyowati, 2017. pengaruh beban kerja dan Kompensasi terhadap *burnout*.

4.7.2 Pengaruh Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara *Parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Burnout Karyawan (Y) pada UD. Sehat Indah Gorontalo.

1. Beban Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Burnout Karyawan (Y).

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap Motivasi Kerja responden menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara Beban kerja (X1) terhadap Burnout Karyawan (Y) sebesar 0,449 atau 44,9%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan Beban Kerja (X1) yang diterapkan oleh Perusahaan dapat mempengaruhi Burnout Karyawan (Y) yang baik pada UD. Sehat Indah Gorontalo menjadi utama dalam penelitian ini.

Pengaruh signifikan ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh beban kerja tersebut yang ada UD. Sehat Indah Gorontalo disebabkan karena penerapan dan pemberian beban kerja pada para karyawan ketika dirasakan melebihi kemampuan karyawan pada UD. Sehat Indah maka hal tersebut dapat menyebabkan terjadinya kondisi Burnout pada karyawan.

Hasil penelitian di atas diperkuat oleh teori yang dikemukakan oleh Moekijat (2016:28) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai atau karyawan dalam suatu bagian tertentu.

Hasil Penelitian yang saya lakukan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lalu Ciptadi Romadhoni, 2015. Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial terhadap *burnout* pustakawan di Kota Mataram.

2. Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Burnout Karyawan (Y) pada UD. Sehat Indah Gorontalo.

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap 50 responden menunjukan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Burnout Karyawan dimana secara parsial terdapat pengaruh langsung signifikan Kompensasi (X2) terhadap Burnout Karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan di atas, Kompensasi menunjukkan bahwa adanya kondisi dimana terjadi perbedaan dalam hal besar kompensasi yang diterima karyawan memberikan dampak pada kondisi Burnout karyawan, dimana hal ini dapat menjadi penghambat upaya pencapaian tujuan perusahaan. Selama ini proses pemberian Kompensasi di UD. Sehat Indah Gorontalo telah berjalan baik, namun bagi beberapa karyawan hal tersebut belum dapat menjadi jaminan terjadinya kondisi Burnout pada karyawan.

Hal ini diperkuat Teori yang dikemukakan oleh Subekhi (2016:176) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Ditambahkan oleh Subekhi, (2016:175) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjannya karyawan itu.

Penelitian yang saya lakukan sejalan dengan penbelitian yang dilakukan oleh Lalu Ciptadi Romadhoni, 2015. Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial terhadap *burnout* pustakawan di Kota Mataram.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel Beban Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Burnout KaryawanKaryawan (Y) pada UD. Sehat Indah Gorontalo.
2. Bahwa variabel Beban Kerja (X_1) secara Parsial Berpengaruh signifikan terhadap Burnout KaryawanKaryawan (Y) pada UD. Sehat Indah Gorontalo.
3. Bahwa variabel Kompensasi (X_2) secara Parsial Berpengaruh signifikan terhadap Burnout Karyawan (Y) pada UD. Sehat Indah Gorontalo.

5.2. Saran

Adapun hal-hal yang perlu disarankan dalam upaya peningkatan produktivitas kerja Karyawan antara lain :

1. Bahwa sehubungan dengan nilai dari Kompensasi yang lebih kecil, maka sudah seharusnya organisasi terus memperbaiki proses Pemberian Kompensasi sehingga dapat menekan terjadinya kondisi Burnout pada Karyawan..
2. Bahwa masih adanya variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini hendaknya dapat ditindak lanjuti oleh para peneliti lainnya seperti masalah Kompetensi. Menurut Sudarmanto, (2014:46) bahwa kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif didalam pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. Kedua. BPFE Jogyakarta
- Astianto, Anggit dan Suprihadi, Heru, 2014. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol. 3. No. 7, 2014.(<https://ejournal.stiesia.ac.id/jirm/article/download/572/539>, diakses 15 Maret 2017)
- Badriah, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Jakarta
- Dessler, Gary, 2011, *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Jakarta: Erlangga
- Efendi, Hariandja, Marihot Tua . 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Grasindo
- Fahmi, 2012. *Manajemen*. BPFE, Jogyakarta
- Frans Sudirjo, 2014. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Komitmen organisasional sebagai variabel intervening.
- Gordon, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta Bandung
- Ghozali, Imam. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate* dengan program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Handoko, T Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*,Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Handoko T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta
- Hardyansyah, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. Ketiga. PT. Cipta Rineka Bandung.
- Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT.Bumi Aksara
- I Wayan Sucipta Wwibawa, 2018. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dimediasi Kepuasan Kerja.
- Kadarisman, 2013. *Managemen Pengembangan Sumberdaya Manusia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta

- Kotler & Keller, 2011. *Management Sumber Daya*. BPFE Jogyakarta
- Mangkunegara. Anwar Prabu 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Margani, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu Jogyakarta
- Marwan, 2012. *Pengelolaan Karyawan*. BPFE, Yogyakarta
- Mintorogo, 2017. *Dasar-dasar Manajemen*. Rineka Cipta Bandung
- Moekijat. 2016. *Perencanaan Sumber Daya Manusia..Mandar Maju*, Bandung
- Nasution, 2014. *Manajemen Sumber Daya, Edisi Sembilan*. BPFE Jogyakarta
- Nitisemito, A. 2016. *Manajemen Personalia*, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia
- Prahiawwan & Simbolon, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Cipta Rineka Bandung.
- Priansa, 2017. *Pengembangan Strategi Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia Jakarta
- Robbins, 2012. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Ridwan, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Balai Pustaka Jakarta
- _____, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Balai Pustaka Jakarta
- Simamora, Henry, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Soedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sondang, Siagian, P. 2012. *Fungsi-fungsi Manajemen*. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara
- _____, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara Jakarta
- Subekhi, Akhmad, Mohammad Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prestasi Pustaka Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

- Sudjana.2015. *Metode Statistika Edisi ke-6.* Bandung : Tarsito
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia;* Jakarta, PT Prenada Media Group.
- Suwatno. 2011. *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Penerbit Suci Press
- Sri Budika Cantika, 2012. *Managemen Sumber Daya Manusia,* Universitas Muhammadiyah Malang, Malang
- Tjiptono, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* BPFE Jogyakarta

ABSTRACT

NADIA ALHASNI, E2117219. THE EFFECT OF WORKLOAD AND COMPENSATION ON THE EMPLOYEE BURNOUT AT UD. SEHAT INDAH IN GORONTALO

This study aims to find out the effect of workload and compensation on employee burnout at UD. Sehat Indah in Gorontalo City, either simultaneously or partially. It takes 49 employees as respondents in which the questionnaire is used as a tool to obtain the main data to be analyzed using the SPSS Version 21 as a tool of analysis. Based on the results of hypothesis testing, the workload and compensation simultaneously have a positive and significant effect on employee burnout at UD. Sehat Indah in Gorontalo City valued at 0.629 or 92.9%. The workload partially has a positive and significant effect on employee burnout at UD. Sehat Indah in Gorontalo City by 0.449 or 44.9% and the compensation partially has a positive and significant effect on employee burnout at UD. Sehat Indah in Gorontalo City namely 0.411 or 41.1%. In this study, there are variables unexamined that have an effect that is equal to 0.371 or 37.1%.

Keywords: workload, compensation, burnout



ABSTRAK

NADIA ALIASNI. E2117219. PENGARUH BEBANK KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP BURNOUT KARYAWAN PADA UD. SEHAT INDAH KOTA GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan Kompensasi terhadap *Burnout* karyawan pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo baik secara simultan maupun secara parsial. Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 49 orang karyawan dimana quisioner digunakan sebagai alat untuk memperoleh data utama untuk dianalisis menggunakan alat analisis SPSS versi 21. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terungkap bahwa secara simultan Beban kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* karyawan pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo dengan besar pengaruh yaitu 0.629 atau 92,9%. secara parsial Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* karyawan pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo dengan besar pengaruh yaitu 0.449 atau 44,9% dan Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* karyawan pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo sebesar 0.411 atau 41,1%. dalam penelitian ini terdapat variabel yang tidak ditemui tetapi berpengaruh yaitu sebesar 0.371 atau 37,1%.

Kata kunci: beban kerja, kompensasi, *burnout*





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3259/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/II/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Pimpinan UD. Sehat Indah Kota Gorontalo

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D

NIDN : 0911108104

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesedianya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Nadia Alhasni

NIM : E2117210

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Lokasi Penelitian : UD. SEHAT INDAH KOTA GORONTALO

Judul Penelitian : PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP BURNOUT KARYAWAN PADA UD. SEHAT INDAH KOTA GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+



UD. SEHAT INDAH

SOLE DISRIBUTOR

Jl. Melati No. 1 Gorontalo 96100

Telp. (0435) 824425 - 831500

NPWP : 06.257.311.2.822.000 (PKP)

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : LIVIA GIASI,SE

Jabatan : PIMPINAN DISTRIBUTOR UD. SEHAT INDAH

Menerangkan bahwa mahasiswa yang tercantum dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Nadia Alhasni

N I M : E2117210

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : S1 Manajemen

Bahwa yang bersangkutan benar – benar telah melaksanakan pengambilan data penelitian untuk Penyusunan Proposal / Skripsi dengan Judul " Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Burn Out Karyawan Pada UD.SEHAT INDAH KOTA GORONTALO "

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Gorontalo, 14 Oktober 2021

PIMPINAN UD.SEHAT INDAH



LIVIA GIASI,SE



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RIBET DAN
UNIVERSITAS ICHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 820975 Fax (0435) 820076 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0844/UNISAN-G/S-BP/X/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN	:	0906058301
Unit Kerja	:	Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa	:	NADIA ALHASNI
NIM	:	E2117210
Program Studi	:	Manajemen (S1)
Fakultas	:	Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi	:	pengaruh beban kerja kompensasi terhadap burn out karyawan pada UD. Sehat Indah kota Gorontalo

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 28%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujilankan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 28 Oktober 2021
Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip

10/27/21, 3:37 PM

Skripsi_NADIA ALHASNI.docx : E.2117210



NADIA ALHASNI.docx

Oct 27, 2021

10933 words / 68866 characters

E.2117210

Skripsi_NADIA ALHASNI.docx

Sources Overview

28%

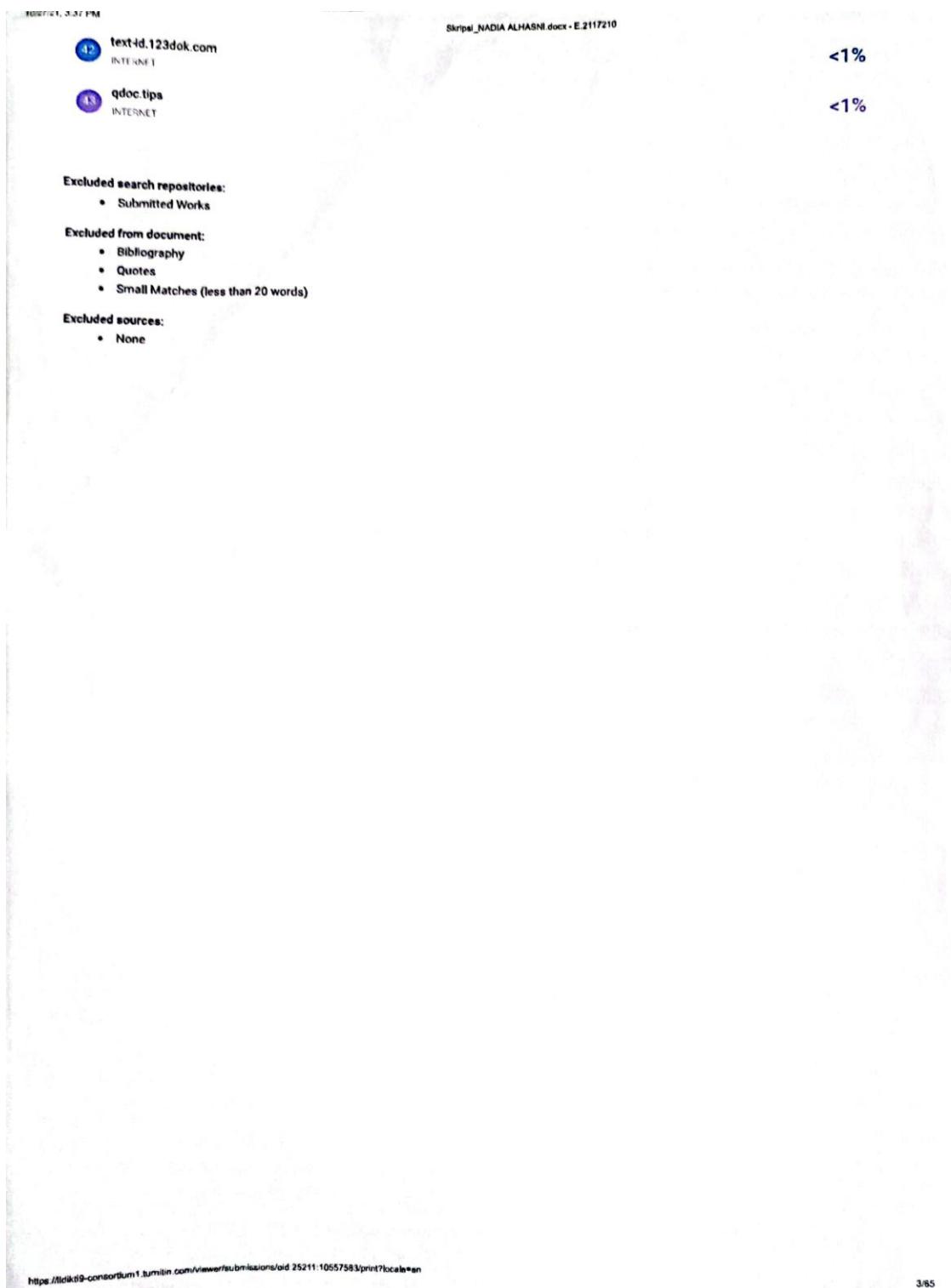
OVERALL SIMILARITY

1	eprints.umg.ac.id INTERNET	5%
2	www.scribd.com INTERNET	3%
3	repo.darmajaya.ac.id INTERNET	2%
4	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id INTERNET	2%
5	123dok.com INTERNET	2%
6	sorev.unisan.ac.id INTERNET	2%
7	download.garuda.ristekdikti.go.id INTERNET	1%
8	es.scribd.com INTERNET	<1%
9	repository.usu.ac.id INTERNET	<1%
10	marianajanuarta.blogspot.com INTERNET	<1%
11	eprints.stainkudus.ac.id INTERNET	<1%
12	repository.ub.ac.id INTERNET	<1%
13	akrabjuara.com INTERNET	<1%
14	repository.uinjkt.ac.id INTERNET	<1%
15	core.ac.uk INTERNET	<1%
16	lib.unnes.ac.id INTERNET	<1%
17	pt.slideshare.net INTERNET	<1%

<https://nidik89-consortium1.turnitin.com/viewer/submissions/old/25211:10557583/print?locale=en>

1/65

18	www.docstoc.com INTERNET	<1%
19	repository.univ-tridinanti.ac.id INTERNET	<1%
20	repository.ubb.ac.id INTERNET	<1%
21	docobook.com INTERNET	<1%
22	ionsuit.unismuhluwuk.ac.id INTERNET	<1%
23	jtebr.unisan.ac.id INTERNET	<1%
24	moam.info INTERNET	<1%
25	repository.unhas.ac.id INTERNET	<1%
26	repository.widyatama.ac.id INTERNET	<1%
27	a-research.upi.edu INTERNET	<1%
28	ergonomik3.blogspot.com INTERNET	<1%
29	haris-tambara.blogspot.com INTERNET	<1%
30	www.jurnal.gentiaras.ac.id INTERNET	<1%
31	jurnal.unpand.ac.id INTERNET	<1%
32	repository.iainkudus.ac.id INTERNET	<1%
33	unisbank.ac.id INTERNET	<1%
34	adoc.pub INTERNET	<1%
35	repository.usd.ac.id INTERNET	<1%
36	vdocuments.site INTERNET	<1%
37	journal.feb.unmul.ac.id INTERNET	<1%
38	eprints.ummm.ac.id INTERNET	<1%
39	jurnal.stiekma.ac.id INTERNET	<1%
40	repository.uinsu.ac.id INTERNET	<1%
41	repository.upi.edu INTERNET	<1%



CURRICULUM VITAE

NAMA	: NADIA ALHASNI
ALAMAT	: J.L MOHAMAD YAMIN III KEL. LIMBA B KEC. KOTA SELATAN KOTA GORONTALO
TEMPAT TANGGAL LAHIR	: GORONTALO, 11 MEI 1999
AGAMA	: ISLAM
JENIS KELAMIN	: PEREMPUAN
NIM	: E2117219
FAKULTAS	: EKONOMI
JURUSAN	: MANAJEMEN
ANGKATAN	: 2017
PERGURUAN TINGGI	: UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

RIWAYAT PENDIDIKAN

2002-2004 TK BERINGIN JAYA

2004-2010 SDN IMPRES SIDUAN

2010-2013 MTS TERPADU AL ISHLAH

2013-2016 SMAN 1 MARISA

