

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Penelitian

Beberapa tahun terakhir ini kita sering mendengar istilah *Startup*, terutama sejak makin berkembangnya teknologi dan internet. Namun, tak sedikit yang belum mengetahui atau paham dengan istilah tersebut. Secara sederhana, *Startup* adalah sebuah bisnis yang baru dirintis atau bisnis rintisan. *Startup* adalah istilah yang diserap dari Bahasa Inggris dan memiliki arti bisnis rintisan atau baru saja dirintis. Artinya, perusahaan tersebut belum lama beroperasi dan baru memasuki tahap pengembangan atau penelitian untuk menemukan ceruk pasar yang sesuai dengan produk mereka.

Setidaknya ada tiga faktor yang membuat sebuah usaha bisa disebut sebagai *Startup*, antara lain *founder* atau pendiri, investor atau pemilik dana, dan produk. Perusahaan rintisan tentu tidak hadir begitu saja. Awal mula munculnya *Startup* tak terlepas dari inovasi teknologi yang terjadi pada tahun 90-an hingga awal tahun 2000-an, yaitu internet. Sejumlah negara maju yang telah bisa mengakses internet pada masa itu beramai-ramai membuat situs web sendiri.

Perkembangan *Startup* di Indonesia sendiri berjalan bersamaan dengan pertumbuhan internet dari tahun ke tahun. Perkembangan *Startup* di Indonesia sangat cepat bahkan Indonesia menempati posisi 6 teratas di dunia dalam hal jumlah *Startup*. Berikut ini merupakan data Jumlah *Startup* di dunia yang dikeluarkan oleh *Startupranking.com* pada tahun 2022.

Tabel 1. 1
Jumlah *Startup* di Dunia pada Tahun 2022

No	Negara	Jumlah <i>Startup</i>
1	United States	74,260
2	India	15,043
3	United Kingdom	6,622
4	Canada	3,612
5	Australia	2,558
6	Indonesia	2,434

Sumber: <https://www.Startupranking.com> (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki perkembangan *Startup* yang luar biasa, bahkan dapat menempati posisi 6 negara dengan jumlah *Startup* terbanyak di dunia dengan jumlah 2434 *Startup* pada tahun 2022. Bahkan di Asia tenggara Indonesia menempati posisi 1 dalam hal jumlah *Startup* yang telah berdiri. Berikut adalah data jumlah *Startup* negara-negara di Asia Tenggara.

Tabel 1. 2
Jumlah *Startup* di Asia Tenggara Pada Tahun 2022

No	Negara	Jumlah <i>Startup</i>
1	Indonesia	2434
2	Singapura	1071
3	Filipina	322
4	Malaysia	307
5	Vietnam	186
6	Thailand	166
7	Myanmar	46
8	Kamboja	12
9	Laos	2
10	Timor Leste	1

Sumber: <https://www.Startupranking.com> (2022)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa jumlah *Startup* di Indonesia sangat jauh melebihi jumlah *Startup* negara-negara di Asia tenggara lainnya. Ini menunjukkan bahwa minat masyarakat Indonesia terhadap *Startup* sangat tinggi. Penyebaran *Startup* di Indonesia umumnya masih di dominasi kota kota besar. Berikut adalah data penyebaran *Startup* di Indonesia berdasarkan asal daerah.

Tabel 1. 3

Data Penyebaran *Startup* Di Indonesia Tahun 2018

No	Daerah	Jumlah <i>Startup</i>	Persentase
1	Jabodetabek	522	52,62%
2	Sumatera	115	11,53%
3	Jawa Timur	113	11,39%
4	Yogyakarta	54	5,44%
5	Jawa Barat	44	4,45%
6	Sulawesi	34	3,44%
7	Bali dan NTB	32	3,24%
8	Jawa Tengah	30	3,03%
9	Kalimantan	24	2,43%
10	Daerah Lain	24	2,43%

Sumber: Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia (2018)

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa penyebaran *Startup* di Indonesia masih didominasi oleh kota-kota besar. Jawa Barat sendiri menempati posisi ke 5 dengan jumlah 44 *Startup* yang telah berdiri pada tahun 2018 menurut data dari Kominfo. Salah satu *Startup* yang berdiri di Jawa Barat adalah Soca.ai. Soca.ai merupakan perusahaan yang bergerak di bidang teknologi dibawah PT. Jimmy Group Technology yang baru berdiri pada tahun 2020 dan berlokasi di Kota Bandung.

Sebagai perusahaan yang baru berdiri tentu saja sumber daya yang paling penting untuk diperhatikan adalah sumber daya manusia. Namun sering kali terdapat

permasalahan yang terjadi pada sumber daya manusia. Permasalahan yang sering terjadi adalah menurunnya produktifitas dari sumber daya manusia yang di miliki oleh suatu organisasi, hal ini dapat berpengaruh pada kelancaran suatu organisasi. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktifitas dari sumber daya manusia yang di miliki suatu organisasi adalah kepuasan dari penggerak organisasi tersebut yaitu sumber daya manusia. Kepuasan terhadap pekerjaan mendorong sumber daya manusia yang ada dalam suatu instansi untuk bekerja penuh dedikasi, memberikan kontribusi penting terhadap keberhasilan organisasi tersebut

Kepuasan kerja dari pegawai di dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati didalam pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Sedangkan kepuasan kerja pegawai di luar pekerjaan merupakan pegawai yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaan dan lebih mempersoalkan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya. Selain itu kepuasan kerja merupakan kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya.

Untuk melihat bahwa kepuasan kerja karyawan di Soca.ai mengalami masalah, didukung dengan data sekunder yang diberikan oleh perusahaan kepada peneliti pada Tabel 1.4 berikut.

Tabel 1. 4
Data Tingkat Absensi di *Startup* Soca.ai Bandung

Keterangan	2020		2021		Rata-rata
	Jumlah	%	Jumlah	%	
Rata-rata Tingkat Kehadirarn Karyawan	37	92,5	52	86,6	89,55
Rata-rata Tingkat Ketidakhadiran Karyawan	3	7,5	8	13,3	11,75
Total Jumlah Karyawan	40	100	60	100	

Sumber: Data Internal Perusahaan Soca.ai Bandung

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan *Startup* Soca.ai Bandung menunjukkan kecenderungan meningkat dalam 2 tahun terakhir dengan berbagai alasan. Hal tersebut menjadi acuan penelitian ini untuk menjadikan justifikasi masalah yang dialami oleh para karyawan pada perusahaan tersebut. Bila dilihat dari perspektif sumber daya manusia maka terlihat bahwa karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan cenderung melanggar kedisiplinan dan tanggung jawab yang diembannya.

Ketidakpuasan karyawan dapat dilihat dari motif karyawan yang ingin pindah ke perusahaan lain. Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa tingkat *turnover* karyawan *Startup* Soca.ai Bandung menunjukkan kecenderungan peningkatan yang cukup tinggi dalam 2 tahun terakhir dengan berbagai alasan.

Tabel 1. 5
Data Tingkat Turnover Karyawan *Startup Soca.ai* Bandung

Keterangan	2020		2021		Rata-rata
	Jumlah	%	Jumlah	%	
Karyawan Masuk	6	15	7	11,6	13,3
Karyawan Keluar	10	25	11	18,3	21,65
Total Jumlah Karyawan	40		60		

Sumber: *Human Resource Departement Startup Soca.ai Bandung*

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dwi Susanti (2019) yang menyebutkan bahwa *turnover* juga mampu dan memiliki signifikansi negatif mempengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan data *turnover* di atas, peneliti melihat bahwa jumlah karyawan yang keluar lebih banyak daripada jumlah karyawan yang masuk setiap tahunnya. Menurut peneliti hal tersebut cukup memprihatinkan bagi perusahaan.

Dengan visi perusahaan *Startup Soca.ai*, sumber daya manusia memegang peranan penting untuk dapat mewujudkan visi organisasi tersebut. Namun dalam perjalanannya *Soca.ai* mengalami beberapa kendala yang dapat menjadi penghambat tercapainya tujuan organisasi tersebut. Beberapa hambatan yang sedang dihadapi salah satunya adalah kepuasan kerja karyawan yang terjadi di *Startup Soca.ai*.

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, saat ini banyak perusahaan yang mulai menerapkan program *work life balance*. *Work life balance* adalah keadaan ekuilibrium dimana kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang seimbang. Program ini dianggap penting karena perusahaan menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga di luar pekerjaannya.

Setiap individu dalam perusahaan dituntut untuk mampu berkomitmen dalam hal pekerjaan dan keluarga, serta bertanggung jawab baik dalam kegiatan di luar pekerjaan. Untuk menyalurkan antara pekerjaan dan keluarga dibutuhkan adanya keseimbangan. Tidak sedikit karyawan yang kesulitan dalam mengatur keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan. Hal ini penting kaitannya dengan sumber daya manusia perusahaan dimana keseimbangan ini berperan penting dalam kelancaran dan keberhasilan karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dewi Shabrina dan Ika Zenita Ratnaningsih dengan judul “Hubungan Antara *Work Life Balance* Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Pertani (Persero)” menunjukkan bahwa semakin tinggi *work life balance*, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Begitupun sebaliknya, semakin rendah *work life balance*, maka semakin rendah pula kepuasan kerja.

Adapun salah satu tantangan lainnya dalam mencapai kepuasan kerja adalah *burnout*. *Burnout* adalah kondisi dimana seseorang mengalami stress berkepanjangan yang diakibatkan oleh pekerjaan. Biasanya hal itu disebabkan oleh situasi kerja yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan harapan. Biasanya *burnout* dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, emosional, dan rendahnya aktualisasi diri. Stress yang berlebihan akan berakibat buruk terhadap kemampuan individu untuk berhubungan dengan lingkungannya secara normal.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Friane Livi Pangemanan, et. al. (2017) dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout*

Terhadap Kepuasan Kerja Studi Kasus Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara”. Hasil penelitian ini menunjukkan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan terdapat perbedaan hasil riset yang dilakukan oleh Farha et. al. (2017) dengan judul “Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Antara Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja.

Tentunya setiap karyawan dituntut untuk bekerja semaksimal mungkin agar dapat menghasilkan hasil pekerjaan yang memuaskan. Soca.ai memiliki 5 hari kerja dalam 1 minggu (senin-jumat) dan jam kerja pada pukul 08.00-17.00. Tetapi hari dan jam kerja ini dapat bertambah jika ada proyek yang mengharuskan bekerja di luar jam kerja tadi. Padatnya tingkat pekerjaan yang menyebabkan lamanya jam kerja mengakibatkan karyawan terkadang tidak dapat maksimal dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. Apabila diamati bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat karyawan merasa bosan dan lelah. Rutinitas kerja yang monoton dan padat setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan yang dapat mengakibatkan karyawan mengalami *burnout*.

Dari fenomena dan terdapatnya kontradiksi hasil dari penelitian yang dicantumkan di atas maka dari itu penulis melakukan penelitian di *Startup Soca.ai* dengan judul: **“Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada *Startup Soca.ai* Bandung”**.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada guna memudahkan dalam proses penelitian dan selanjutnya memudahkan untuk memahami hasil penelitian yang mencakup ke dalam penelitian.

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi, yaitu:

1. Work Life Balance

- a. Masih ada karyawan yang merasa pembagian jam kerja belum sesuai.
- b. Karyawan merasa belum seimbang pembagian waktu antara kehidupan di dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan.
- c. Karyawan merasa belum puas dengan apa yang telah diberikan kepada perusahaan.

2. Burnout

- a. Karyawan merasa mengalami kelelahan fisik akibat pekerjaan.
- b. Karyawan merasa mengalami kelelahan emosional akibat pekerjaan.
- c. Karyawan merasa kehilangan atensi terhadap pekerjaan.
- d. Karyawan merasa mengalami depersonalisasi diri akibat pekerjaan.

3. Kepuasan Kerja

- a. Masih terjadi ketidakpuasan karyawan di Soca.ai sehingga membuat karyawan belum bekerja dengan optimal.
- b. Masih ada beberapa karyawan yang merasa perusahaan belum memberikan gaji yang cukup berdasarkan tanggung jawab yang diberikan.
- c. Karyawan merasa perusahaan belum adil dalam penerapan sistem promosi di perusahaan.

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas dapat dirumuskan masalah-masalah yang muncul pada penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana *Work Life Balance* di Soca.ai.
2. Bagaimana *Burnout* di Soca.ai.
3. Bagaimana Kepuasan kerja di Soca.ai.
4. Seberapa besar pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Soca.ai baik secara simultan maupun parsial.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan apa yang telah dipaparkan dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Work Life Balance* di *Startup Soca.ai* Bandung.

2. *Burnout* di *Startup Soca.ai Bandung*.
3. Kepuasan kerja di *Startup Soca.ai Bandung*.
4. Besarnya pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di *Soca.ai* baik secara parsial maupun simultan.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini pada dasarnya mengandung dua kegunaan, yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis. Di bawah ini adalah kegunaan dalam penelitian ini, yaitu:

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberi manfaat bagi banyak pihak diantaranya:

1. Memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan khususnya bagi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
2. Memberikan masukan bagi ilmu pengetahuan mengenai hubungan dan pengaruh antara *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja karyawan.
3. Memberikan informasi tentang *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja karyawan yang mana dapat berguna untuk meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan.

4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.
5. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan teori yang dipelajari dengan fakta yang ada di lapangan sehingga dapat memberikan pemikiran kajian manajemen sumber daya manusia.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah:

a. Bagi penulis

Hasil penelitian ini bagi penulis dapat mengetahui beberapa hal yaitu:

1. Menambah pengetahuan dan melatih kemampuan dalam menganalisis suatu masalah khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia.
2. Mengenal dan memahami secara dalam mengenai *work life balance*, *burnout*, dan kepuasan kerja.
3. Mengetahui hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di *Startup Soca.ai* dan dapat membantu mengatasi masalah tersebut.

b. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan bagi instansi terkait serta dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan menambah referensi mengenai *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan di *Startup Soca.ai*. Hasil dari penelitian

ini diharapkan dapat memberikan sesuatu yang positif dan berguna bagi kelangsungan perusahaan.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1.Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu kompensasi, motivasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Dalam kajian pustaka ini akan dikemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang terjadi. Teori-teori dalam penelitian ini membuat kajian ilmiah pada dari para ahli, dari pengertian secara umum sampai pengertian secara fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang penulis akan teliti.

2.1.1.Manajemen

Secara etimologis manajemen atau management menurut kamus oxford berasal dari kata “*manage*”. Kata “*manage*” berasal dari kata “*manus*”, yang berarti “*to control by hand*”. Secara umum, manajemen dikenal sebagai sebuah proses yang mengatur kegiatan atau perilaku sehingga menimbulkan efek yang baik. Pengertian lain dari manajemen yaitu sebuah seni mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan utama sebuah organisasi melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, serta pengawasan sumber daya dengan cara yang efektif dan efisien.

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dari aktivitas satu dengan aktivitas lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berbeda dalam suatu organisasi. Prinsipnya manajemen dalam organisasi mengatur bagaimana kegiatan berjalan dengan baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan yang telah ditetapkan tersebut akan tercapai dengan baik bilamana keterbatasan sumber daya manusia dalam hal pengetahuan, teknologi, keahlian maupun waktu yang dimiliki dapat dikembangkan dengan mengatur dan membagi tugas, wewenang dan tanggung jawabnya kepada orang lain sehingga membentuk kerjasama secara sinergis dan berkelanjutan, karena manajemen merupakan kegiatan di mana pencapaian suatu tujuan adalah melalui kerja sama antar sesama.

2.1.1.1. Pengertian Manajemen

Manajemen memiliki arti yang sangat luas. Ada beberapa ahli yang memberikan definisi tentang manajemen, diantaranya:

Manajemen menurut Rheza Pratama (2020:7) mendefinisikan bahwa:

“Manajemen melibatkan aktivitas koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.”

Pendapat lain disampaikan oleh Haris Nurdiansyah dan Robbi Saepul (2019:3) dalam buku Pengantar Manajemen menyatakan:

“Manajemen adalah rangkaian-rangkaian aktivitas yang terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditargetkan melalui pemanfaatan Sumber Daya Manusia dan sumber daya lainnya.”

Sedangkan Roni Angger (2020:1) menyatakan bahwa:

“Manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan Sumber Daya Manusia dan sumber-sumber lainnya.”

Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses fungsi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan atau kepemimpinan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan Sumber Daya Manusia dan sumber-sumber lainnya.

2.1.1.2.Fungsi Manajemen

Menurut Kasmir (2016:10) di dalam manajemen terdiri dari fungsi-fungsi manajemen. Secara umum fungsi-fungsi manajemen terdiri dari empat aspek, yaitu:

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian

3. Pelaksanaan
4. Pengawasan

Sedangkan secara khusus fungsi manajemen terdiri dari lima aspek, yaitu:

1. Perkiraan (*forecasting*)
2. Perencanaan (*planning*)
3. Pengorganisasian (*organizing*)
4. Pelaksanaan (*actuating*)
5. Pengendalian (*controlling*)

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sekarang ini sangat besar pengaruhnya bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan, baik perusahaan yang berorientasi pada keuntungan seperti perusahaan bisnis perusahaan swasta maupun perusahaan instansi pemerintah. Peran Sumber Daya Manusia adalah untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien. Tujuan pokok sumber daya manusia adalah mewujudkan pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh Sumber Daya Manusia yang terbaik bagi bisnis yang sedang dijalankan dan bagaimana Sumber Daya Manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerja sama. Dengan

begitu tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Berikut adalah definisi manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli:

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam Soepomo (2018:7) menyatakan bahwa

“Manajemen sumber daya manusia merupakan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Manajemen sumber daya manusia menurut Vetzhal Rivai dalam buku sopiah dan Etta Mamang (2018:2) yaitu:

“Merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian praktik-praktik SDM.”

Namun, Kasmir (2018:6) berpendapat bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.”

Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk

mengarahkan atau mengelola sumber daya manusia dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan dari awal oleh perusahaan. Hal tersebut ditujukan untuk peningkatan kontribusi sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi agar lebih efektif dan efisien.

2.1.2.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sunarto dalam buku Sopiah dan Etta Mamang (2018:3) menyatakan bahwa:

“Mengoptimalkan kegunaan (produktivitas) semua pekerja dalam organisasi. Dalam konteks ini produktivitas diartikan sebagai output sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap input (manusia, modal, bahan-bahan, energi). Sementara itu, tujuan khusus sebuah departemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini atau manajemr-manajer fungsional yang lain agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif.”

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Kasmir (2018:8) diantaranya:

1. Mempengaruhi

Artinya pimpinan harus mampu untuk mempengaruhi seluruh karyawan untuk dapat melakukan kegiatan sesuai dengan keinginan perusahaan

melalui pemberian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Memotivasi

Pimpinan harus mampu mendorong, dan menyemangati karyawan agar terus bergairah dan bersemangat dalam bekerja. Motivasi dapat terjadi dalam diri karyawan apabila karyawan merasa nyaman.

3. Loyal

Pimpinan harus mampu membuat karyawan setia pada perusahaan. Karyawan akan senang dan betah bekerja di perusahaan serta tidak akan membongkar rahasia perusahaan kepada pihak luar.

4. Komitmen

Pimpinan harus mampu untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Komitmen karyawan dapat dilihat dari kepatuhannya kepada segala aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

5. Kepuasan kerja

Pimpinan harus mampu untuk memberikan kepuasan kerja kepada seluruh karyawannya, sehingga terus mau bekerja. Kepuasan kerja sangat penting karena akan berdampak kepada hal-hal lainnya, seperti motivasi dan kinerja.

6. Kinerja

Pimpinan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan karyawan yang bekerja tinggi lah perusahaan mampu menghasilkan laba yang optimal.

7. Kesejahteraan

Pimpinan harus mampu memberikan kesejahteraan yang lebih baik dibandingkan dengan yang diberikan perusahaan lain, sehingga motivasi, komitmen, loyalitas, kepuasan kerja dan kinerja karyawan juga terus meningkat.

2.1.2.3. Unsur-unsur Manajemen Sumber Daya Manusia

Tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas tiga bagian, antara lain:

1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut

2. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan. Karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu karyawan diartikan sebagai penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi sesuai dengan perjanjian.

3. Pemimpin

Pemimpin adalah seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya.

John Frech dalam buku Malayu S. P. Hasibuan (2017), faktor yang dapat mendukung manajer dalam memimpin para bawahannya antara lain sebagai berikut:

1. Para karyawan mempunyai kebutuhan yang sama, yaitu kebutuhan makan, hidup berkelompok, kebutuhan sosial, kebutuhan kerja sama, dan kebutuhan memperoleh kepuasan kerja.
2. Orang-orang yang bekerja sama dan hidup berkelompok karena adanya keterbatasan.
3. Orang-orang mau bekerja sama karena keinginan untuk mempertahankan hidup, berkuasa, mendapat pujian, dan pengakuan.

2.1.2.4. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dewasa ini mendapat sorotan tajam dari berbagai pihak. Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan semakin menentukan

kesuksesan organisasi di masa mendatang. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Sebaliknya, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai.

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan utama yang dimiliki organisasi yang harus dikelola dengan baik. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Sebuah organisasi dalam mewujudkan eksistensinya dalam rangka mencapai tujuan memerlukan perencanaan sumber daya manusia yang efektif. Suatu organisasi menurut Rivai bahwa tanpa didukung pegawai/karyawan yang sesuai, baik dari segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya, maka organisasi/perusahaan itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan organisasi di masa yang akan datang.

Sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan, sumber daya manusia selalu menjadi subjek dan objek pembangunan. Proses administrasi pun sangat dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia. Menurut Ermayana dalam Fathoni (2018) mengemukakan klasifikasi sumber daya manusia, yaitu:

1. Manusia atau orang-orang yang mempunyai kewenangan untuk menetapkan, mengendalikan, dan mengarahkan pencapaian tujuan, disebut administrator.
2. Manusia atau orang-orang yang mengendalikan dan memimpin usaha agar proses pencapaian tujuan yang dilaksanakan bisa tercapai sesuai dengan rencana, disebut manajer.
3. Manusia atau orang-orang yang memenuhi syarat tertentu, diangkat langsung mengerjakan pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing atau jabatan yang dipegangnya.

Meningkatkan peran manajemen sumber daya manusia disebabkan oleh keyakinan organisasi akan perannya yang strategis demi kesuksesan kompetitif organisasi. Keunggulan kompetitif sangat bergantung pada inovasi. Inovasi sendiri dipengaruhi oleh faktor motivasi dan moral kerja karyawan. Sikap karyawan merupakan hasil pembentukan kebijakan dan praktik lingkungan manajemen sehingga peran utama khususnya sumber daya manusia adalah membantu organisasi dalam memenuhi misi, visi, tujuan, dan struktur organisasi.

Karena pentingnya peran sumber daya manusia dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi maka pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa aspek, seperti aspek *staffing*, pelatihan dan

pengembangan, motivasi dan pemeliharannya yang secara lebih mendetail dikemukakan oleh De Cenzo and Robbins dalam Yusmiar menyatakan bahwa:

“human resources management is the part of the organization that is concerned with the people or human resources aspect of management position, including recruiting, screening, training, rewarding, and appraising.”

(Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari organisasi yang memperhatikan orang-orang atau aspek sumber daya manusia dari posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan menilai).

Peran manajemen sumber daya manusia sebagai faktor sentral dalam organisasi dapat dikelompokkan menjadi beberapa peran, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Peran administrasi manajemen sumber daya manusia

Peran ini difokuskan pada pemrosesan dan penyimpanan data, meliputi penyimpanan database dan arsip pegawai, proses klaim keuntungan, kebijakan organisasi tentang program pemeliharaan dan kesejahteraan pegawai, pengumpulan dokumen, dan sebagainya. Namun hal ini menimbulkan anggapan bahwa sumber daya manusia hanya sebagai alat pengumpul kertas atau dokumen saja. Jika peran administrasi hanya seperti ini, sumber daya manusia hanya dipandang dari dimensi klerikal dan

kontributor administrasi hierarki bawah pada organisasi. Peran administrasi pada beberapa organisasi dilakukan oleh pihak ketiga di luar organisasi daripada dilakukan sendiri oleh organisasi. Bahkan teknologi semakin berperan dan dilibatkan dalam mengotomatisasikan pekerjaan yang bersifat administratif.

2. Peran operasional manajemen sumber daya manusia

Peran ini lebih bersifat taktis, meliputi pemrosesan lamaran pekerjaan, proses seleksi dan wawancara, kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan, peluang bekerja dengan kondisi baik, pelatihan dan pengembangan, program K3, dan system kompensasi. Banyak aktivitas yang harus dilakukan dan melibatkan koordinasi dengan para manajer dan supervisor di semua jenjang organisasi. Penekanan pada operasional masih banyak terjadi di beberapa organisasi sebab keterbatasan kemampuan individu dan penolakan manajemen puncak terhadap peran sumber daya manusia yang semakin besar.

3. Peran strategis manajemen sumber daya manusia

Keunggulan kompetitif dari unsur sumber daya manusia merupakan kelebihan yang dimiliki oleh peran ini. Peran strategis ini menekankan bahwa orang-orang dalam organisasi merupakan sumber daya yang penting dan investasi organisasi yang besar. Agar sumber daya manusia dapat berperan strategis maka harus fokus pada masalah-masalah dan

implikasi sumber daya manusia jangka panjang. Bagaimana perubahan kependudukan tenaga kerja dan kekurangan tenaga kerja akan memengaruhi organisasi dan cara apa yang akan digunakan untuk menyiasati masalah kekurangan tersebut.

Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya bahwa manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan bagi suatu organisasi, instansi maupun perusahaan dalam pengelolaan tenaga kerja atau karyawan. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan tidak mungkin tidak menerapkannya, karena manajemen sumber daya memiliki peranan yang sangat vital, yaitu :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi berdasarkan pengayaan pekerjaan, *job specification*, dan *job requirement*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan atas *asas the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan organisasi kita pada khususnya.

6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa organisasi-organisasi sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi kerja pegawai.
9. Mengatur mutasi pegawai baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiunan, pemmberhentian dan pesangonnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa peranan sumber daya manusia sangat esensial dalam menjalankan suatu organisasi karena manusia adalah kunci dari semua persoalan. Meskipun peranan manajemen sumber daya manusia yang dijelaskan sebelumnya berada dalam lingkup perusahaan atau organisasi pada umumnya, namun hal tersebut juga berlaku dalam lembaga pendidikan. Tenaga pendidik dan kependidikan sebagai sumber daya manusia pendidikan memegang peranan strategi terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan.

2.1.2.5.Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Arif Yusuf Hamali (2018:6) yaitu :

- a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program keorganisasian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan,

orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis teoritis, konseptual, serta moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil

diartikan sesuai dengan presetasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan

organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.1.3. Work Life Balance

Work Life Balance adalah keseimbangan hidup antara waktu luang, keluarga, dan pekerjaan. Karier dan ambisi pada seorang individu seharusnya sama seimbang untuk mengurangi ketegangan antara pekerjaan dan kehidupan karyawan.

2.1.3.1. Pengertian Work Life Balance

Menurut Sturges dan Guest (Sri 2019:3) *Work Life Balance* didefinisikan sebagai:

“individual's ability to fulfill their jobs, fulfill family commitments, and other work responsibilities and activities.”

Yang memiliki arti:

“kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan mereka, memenuhi komitmen keluarga, serta tanggung jawab kerja dan kegiatan lainnya.”

Greenhaus, Collins, dan Shaw (Wahyu 2018:4) mendefinisikan *Work Life Balance* sebagai tahap dimana seseorang terikat dengan seimbang diantara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga.

Pada beberapa teori yang telah dipaparkan dari berbagai sumber, dalam penelitian ini peneliti memilih teori *Work Life Balance* dari Louise P. Parkes and Peter H. Langford (2018) yang menyatakan *Work Life Balance* adalah:

“the condition of employees in balancing the demands of work with their personal and family needs.”

Yang memiliki arti:

“kondisi karyawan dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.”

2.1.3.2. Dimensi *Work Life Balance*

Menurut Hudson (2017:3) *Work Life Balance* meliputi beberapa aspek yaitu:

1. *Time Balance* (Keseimbangan waktu)

Menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran di luar pekerjaan. Waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dalam organisasi dan perannya dalam kehidupan individu tersebut, misalnya

seorang karyawan di samping bekerja juga membutuhkan waktu untuk rekreasi, berkumpul Bersama teman juga menyediakan waktu untuk keluarga.

2. *Involvement Balance* (Keseimbangan keterlibatan)

Menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan di luar pekerjaan. Keseimbangan yang melibatkan individu dalam diri individu seperti tingkat *stress* dan keterlibatan individu dalam bekerja juga dalam kehidupan pribadinya.

3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan kepuasan)

Tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan, individu memiliki kenyamanan dalam keterlibatan di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan diri individu tersebut.

2.1.3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance*

Menurut Schabracq, dkk., dalam (Widyasari et al, 2017) ada beberapa factor yang mungkin saja mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) seseorang, yaitu:

1. Karakteristik kepribadian, berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kerja. Menurut Summer and Knight (Putri Novelia et al, 2018) terdapat hubungan antara tipe *attachment* yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan *work life balance*. Summer dan Knight menyatakan bahwa individu yang memiliki *secure*

attachment cenderung mengalami *positive spillover* dibandingkan individu yang memiliki *insecure attachment*.

2. Karakteristik keluarga, menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya konflik peran dan ambiguitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi *work life balance*.

3. Karakteristik Pekerjaan

Meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi.

4. Sikap

Merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial, dimana dalam sikap terdapat komponen seperti pengetahuan, perasaan dan kecenderungan untuk bertindak. Sikap dari masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance*.

2.1.4. Burnout

Burnout merupakan kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena *stress* dalam jangka waktu yang lama, di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi.

2.1.4.1. Pengertian *Burnout*

Menurut Poerwandari (Saputra 2018) *Burnout* adalah kondisi seseorang yang terkuras habis dan kehilangan energi psikis maupun fisik. Biasanya dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terus-menerus. Karena bersifat psikobiologis (beban psikologis berpindah ke tampilan fisik misalnya mudah pusing, tidak dapat berkonsentrasi, gampang sakit), dan biasanya bersifat kumulatif maka kadang persoalan tidak demikian mudah diselesaikan.

Menurut Maslach dan Jackson (Kanwar et al 2019) *Burnout* merupakan pengalaman psikologis yang negatif sebagai reaksi terhadap *stress* kerja berkepanjangan.

Burnout merupakan suatu kondisi psikologis yang dialami individu akibat dari timbulnya *stress* dalam jangka waktu yang lama dan dengan intensitas yang cukup tinggi yang ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang mengakibatkan individu merasa terpisah dari lingkungannya. Oleh karena itu perlu reaksi untuk menghadapinya, karena jika tidak maka akan muncul gangguan fisik maupun psikologis.

2.1.4.2. Faktor yang Menyebabkan *Burnout*

Terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan terjadinya *Burnout* di kalangan karyawan, di antaranya:

1. Faktor individu

Seorang manusia tidak hanya memiliki peranan khas di dalam lingkungan sosialnya melainkan juga mempunyai kepribadian serta pola tingkah laku yang spesifik dari dirinya. Faktor individu berhubungan dengan beberapa komponen di antaranya nya:

a. Jenis kelamin

Maslach dan Jackson dalam (Maria 2018) menemukan bahwa pria yang *burnout* cenderung mengalami depersonalisasi sedangkan wanita yang *burnout* cenderung mengalami kelelahan emosional.

b. Usia

Maslach dan Jackson maupun Schaufeli dan Buunk dalam (Maria 2018) menemukan pekerja yang berusia muda lebih tinggi mengalami *burnout* daripada pekerja yang berusia tua. Namun tidak ada batasan umur dalam kriteria pekerja yang berusia muda maupun pekerja yang berusia tua.

c. Tingkat pendidikan

Menurut Maslach dan Jackson dalam (Nurjayadi 2018) menyebutkan bahwa tingkat pendidikan juga turut berperan dalam sindrom *burnout*. Hal ini didasari oleh kenyataan bahwa

stres yang terkait dengan masalah pekerjaan seringkali dialami oleh pekerja dengan pendidikan yang rendah.

d. Status perkawinan

Annual review of psychology dalam (Jayadi 2018) melaporkan bahwa individu yang belum menikah dilaporkan lebih rentan terhadap sindrom *burnout* dibandingkan individu yang sudah menikah. Namun perlu penjelasan lebih lanjut untuk status perkawinan mereka. Sudah menikah bisa saja memiliki resiko untuk mengalami *burnout* jika perkawinan kurang harmonis atau mempunyai pasangan yang tidak dapat memberikan dorongan sosial.

2. Faktor kepribadian

Kepribadian atau *personality* pada dasarnya merupakan sebuah karakteristik psikologi dan perilaku yang dimiliki individu yang bersifat permanen yang dapat membedakan antara individu yang satu dengan individu yang lainnya.

3. Faktor pekerjaan

Khan dalam (Cherniss 2017) menemukan bahwa konflik peran dan ambiguitas peran merupakan dua faktor dalam lingkup pekerjaan yang memberi kontribusi terhadap stres, ketegangan, dan sikap emosional yang dihubungkan dengan *burnout*.

4. Faktor organisasi

Faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, iklim organisasi, dan kekuatan struktur dapat mempengaruhi tingkat *burnout* pada karyawan.

2.1.4.3. Karakteristik *Burnout*

Jerald Greenberg dan Robert A. Baron (Amalia A. 2020) menyebutkan beberapa karakteristik *burnout*:

1. *Physical exhaustion*, karyawan merasa energinya menurun, sangat lelah, dan mengalami gangguan fisik seperti sakit kepala, kurang tidur, dan perubahan kebiasaan makan.
2. *Emotional exhaustion*, karyawan merasa depresi, tidak tertolong, dan merasa terjebak dalam pekerjaan.
3. *Mental exhaustion*, karyawan menjadi sinis dengan orang lain, berperilaku negatif, dan cenderung tidak *respect* terhadap diri sendiri, pekerjaan, organisasi, dan bahkan hidupnya secara keseluruhan.
4. *Low personal accomplishment*, karyawan merasa tidak mendapat pencapaian yang besar di masa lalu dan menganggap bahwa dia tidak akan sukses di masa depan.

2.1.4.4. Ciri-Ciri *Burnout*

Menurut Pines dan Aronson (2019) ciri-ciri umum *burnout* yaitu:

1. Sakit fisik dicirikan seperti sakit kepala, demam, sakit punggung, tegang pada otot leher dan bahu, sering susah tidur, dan rasa letih yang kronis.
2. Kelelahan emosi dicirikan seperti rasa bosan, mudah tersinggung, sinisme, suka marah, gelisah, putus asa, sedih, tertekan, dan tidak berdaya.
3. Kelelahan mental dicirikan seperti acuh tak acuh pada lingkungan, sikap negatif terhadap orang lain, konsep diri yang rendah, putus asa dengan jalan hidup, dan merasa tidak berharga.

2.1.4.5. Karakteristik *Burnout*

Ada 11 karakteristik pada penderita *burnout* menurut Nadya Novia Dewi (2020), yaitu:

- a. Kelelahan yang merupakan proses kehilangan energi disertai keletihan: penderita *burnout* mengalami kelelahan fisik yang ditandai dengan perasaan kekurangan energi dan merasa lelah sepanjang waktu.
- b. Lari dari kenyataan: penderita *burnout* cenderung menghindari dari tanggung jawab pekerjaannya serta sering membolos kerja.
- c. Kebosanan dan sinisme: disebabkan oleh tugas yang kurang menantang, kurang makna dan tidak beragam akan menimbulkan

perasaan jemu yang melahirkan kehilangan ketertarikan terhadap pekerjaan maupun orang-orang di lingkungan pekerjaan.

- d. Tidak sabar dan mudah tersinggung: penderita *burnout* cenderung lebih mudah marah dan tersinggung disebabkan hal-hal tidak penting, karena keadaan yang dirasakannya.
- e. Merasa hanya dirinya yang dapat menyelesaikan semua permasalahan: hal ini didasari karena berkembangnya perasaan menjadi manusia super, yakni merasa sanggup menangani sesuatu, tidak memerlukan bantuan sehingga menjadi tinggi hati karenanya.
- f. Merasa tidak dihargai: hal ini terjadi apabila puncak ambisi individu terlalu tinggi, mendorong dirinya terlalu keras sehingga ketidaksesuaian dengan realitas menyulut kekecewaan dan perasaan tidak dihargai.
- g. Mengalami disorientasi: kehilangan arah serta tujuan hidupnya, tidak tahu apa target pekerjaannya.
- h. Keluhan psikosomatis: penderita *burnout* sering mengalami sakit kepala, mual, sakit punggung, dan keluhan fisik lainnya yang tidak diketahui apa penyebabnya.
- i. Curiga tanpa alasan: penderita *burnout* menjadi mudah curiga terhadap orang lain karena berkembangnya pendapat negatif dalam

diri mereka yang membuat mereka menjaga jarak dengan orang lain serta menjauh dari lingkungan sosial.

- j. Depresi adalah gangguan *mood*, kondisi emosional berkepanjangan, yang mewarnai seluruh proses berfikir, berperasaan serta berperilaku seseorang.
- k. Penyangkalan merupakan perilaku menolak menghadapi kenyataan yang tidak menyenangkan.

2.1.4.6. Dimensi *Burnout*

Menurut Muchlisin Riadi (2020), *Burnout* memiliki empat dimensi yang terdiri atas kelelahan fisik atau *physical exhaustion*, kelelahan emosional atau *emotional exhaustion*, dan kelelahan mental atau *mental exhaustion*, serta rendahnya penghargaan diri atau *low of personal accomplishment*.

a. *Emotional Exhaustion* (kelelahan emosional)

Merupakan suatu indikator dari kondisi *burnout* yang berwujud perasaan sebagai hasil dari *excessive psychoemotional demands* yang ditandai hilangnya perasaan dan perhatian, kepercayaan, minat dan semangat. Orang yang mengalami kelelahan emosional atau *emotional exhaustion* ini akan merasa hidupnya kosong, Lelah dan tidak dapat lagi mengatasi tuntutan pekerjaannya.

b. *Depersonalization* (depersonalisasi)

Adalah tendensi kemanusiaan terhadap sesama yang merupakan pengembangan dari sikap sinis terhadap karier, dan kinerjanya sendiri. Seseorang yang mengalami masalah depersonalisasi merasakan tidak ada satupun aktivitas yang dilakukannya bernilai atau berarti. Sikap ini ditunjukkan melalui perilaku masa bodoh, bersikap sinis, tidak berperasaan dan tidak memperhatikan kepentingan orang lain.

c. *Reduce personal accomplishment* (Penurunan Prestasi pribadi)

Mengacu pada menurunnya rasa kompetensi dan mencapai keberhasilan di tempat kerja. Hal ini menurunkan rasa *self efficacy* yang dikaitkan dengan depresi dan ketidakmampuan untuk mengatasi tuntutan pekerjaan dan dapat diperburuk oleh kurangnya dukungan sosial dan kesempatan untuk berkembang secara profesional.

2.1.4.7. Akibat yang ditimbulkan *Burnout*

Beberapa akibat *burnout* bagi individu dan organisasi, antara lain:

a. Individu

Menurut Jackson, akibat *burnout* bagi individu adalah memburuknya kualitas hubungan rumah tangga, masalah kesehatan, dan hubungan buruk dengan rekan sekerja. Kemudian Rostiana menjelaskan beberapa akibat *burnout* bagi individu yang disebut

dengan manifestasi *burnout* diantaranya adalah meningkatnya penggunaan kopi dan alkohol, munculnya *problem* dalam hubungan seksual, masalah kesehatan secara fisik seperti sakit kepala, mual, nyeri otot, kehilangan selera makan, nafas yang pendek dan gangguan tidur.

b. Organisasi

Akibat *burnout* bagi organisasi menurut Jackson adalah pemberian pelayanan yang berkualitas rendah bagi pelanggan (klien, pasien), merendahnya keterlibatan kerja pada bagian yang terkena, dan meningkatnya orang yang pindah kerja. Orang-orang yang menderita *burnout* boleh jadi mencari peran administratif di mana mereka dapat berlindung pada pekerjaan di antara tumpuan surat-surat dan dokumen. Selain itu, menurut Maslach dan Jackson, *burnout* dapat menimbulkan penurunan kualitas ketelitian terhadap tugas yang diberikan oleh staff. Dimana pada akhirnya akan mengakibatkan penurunan kualitas kerja karyawan sehingga kepuasan kerja pun akan ikut menurun.

2.1.5. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan

prestasi kerja kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaannya dan kombinasi antara keduanya (Hasibuan 2017:17).

2.1.5.1.Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (Diasmoro, 2017)

“Job satisfaction is a positive attitude felt by a person towards the results he does. Job satisfaction is not only obtained from an employee who can fulfill the duties of his job, but good relationships with fellow co-workers, leaders, can comply with regulations and are in good environmental conditions can be factors that affect job satisfaction.”

(“Kepuasan kerja adalah sikap positif yang dirasakan oleh seseorang terhadap hasil yang dikerjakannya. Kepuasan kerja tidak hanya didapat dari seorang karyawan yang dapat memenuhi tugas-tugas dari pekerjaannya, akan tetapi hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja, pemimpin, dapat mematuhi peraturan dan berada di kondisi lingkungan yang baik dapat menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja”.)

Menurut Sutrisno (2017)

“Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif,

dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.”

Menurut Afandi (2018:74)

“Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.”

Kepuasan kerja dapat dilihat dari suka atau tidaknya karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan juga dapat dilihat dari ketidakhadiran atau absensinya (Kinicki, 2020:74). Kepuasan kerja harus diperhatikan karena dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan tidak merasa puas maka akan menimbulkan masalah yang berdampak kepada perusahaan yang menimbulkan hasil kerja yang tidak maksimal sehingga dapat merugikan perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai sesuatu yang penting melalui hasil kerjanya. (Luthan:2018)

2.1.5.2. Teori-teori Kepuasan Kerja Karyawan

Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja, diantaranya:

Menurut Wibowo (Kaswan:2018), yaitu:

a. *Two Factor Theory*

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factor*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung dari padanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan *motivators*.

b. *Value Theory*

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan semakin rendah kepuasan orang.

Menurut Maslow (Qurrotul'Aini 2017:78) mengemukakan tentang teori hierarki kebutuhan (*hierarki of Needs*). Teori ini merupakan teori yang cukup terkenal yang dikembangkan oleh seorang psikolog bernama Abraham Maslow

pada tahun 1945. Dalam teori ini Maslow mengembangkan tentang bagaimana semua motivasi saling berkaitan. Ia menjelaskan bahwa manusia membagi tingkat kebutuhan mereka ke dalam 5 kategori umum yang mempunyai tingkatan yang berbeda-beda. Ketika satu tingkat kebutuhan terpenuhi atau mendominasi, seseorang tidak akan mendapat motivasi dari kebutuhan tersebut. Selanjutnya, seseorang akan berusaha memenuhi kebutuhan ke tingkat berikutnya.

Maslow membagi kebutuhan manusia menjadi:

1. Kebutuhan fisiologis: Kebutuhan dasar misalnya rasa lapar, haus, tempat berteduh, seks, tidur, oksigen, dan kebutuhan jasmani lainnya.
2. Kebutuhan akan rasa aman: Mencakup antara lain yaitu, keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Kebutuhan sosial: Mencakup kebutuhan akan rasa memiliki dan dimiliki, kasih sayang, diterima baik, dan persahabatan.
4. Kebutuhan akan penghargaan: Mencakup faktor penghormatan internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi.
5. Kebutuhan akan aktualisasi diri: Mencakup hasrat untuk makin menjadi diri sendiri dan menjadi apa saja menurut kemampuannya.

Maslow menyatakan karyawan dapat dipuaskan oleh berbagai kebutuhan yang berbeda tergantung pada posisi mereka dalam hierarki. Perusahaan dapat memuaskan karyawan pada tingkat hierarki rendah dengan keamanan

pekerjaan atau kondisi kerja yang aman. Jika kebutuhan dasar karyawan dapat terpenuhi maka karyawan memiliki kebutuhan lain yang harus dipenuhi. Perusahaan dapat berusaha memuaskan karyawan dengan mengizinkan interaksi sosial atau tanggung jawab lebih banyak.

2.1.5.3. Variabel Kepuasan Kerja

Robbins (Peni:2017) mengemukakan bahwa variabel-variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah:

a. *Mentality challenging* (Pekerjaan yang menantang)

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka, menawarkan beragam tugas, kebebasan, serta umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.

b. *Equitable reward* (ganjaran yang pantas)

Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka.

c. *Supportive working* (kondisi yang mendukung)

Karyawan sangat memperhatikan faktor-faktor lingkungan kerja seperti kenyamanan bekerja. Studi fisik mengatakan bahwa karyawan lebih suka lingkungan fisik yang tidak berbahaya dan nyaman.

d. *Supportive colleagues* (rekan yang mendukung)

Karyawan tidak hanya membutuhkan uang dan sesuatu yang dapat diukur. Pada dasarnya karyawan membutuhkan teman sebagai sarana interaksi sosial dan bahkan pimpinan yang dapat bekerja sama dengan karyawan.

2.1.5.4.Faktor Kepuasan Kerja

Terry (2018:55) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

a. Produktivitas kerja

Orang berpendapat produktivitas dapat dinaikkan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan dengan apa yang mereka terima yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul. Dengan kata lain bahwa performa kerja menunjukkan tingkat kepuasan kerja seseorang. Karena perusahaan dapat mengetahui aspek-aspek pekerjaan dari tingkat keberhasilan yang diharapkan.

b. Tingkat absensi

Apabila seorang karyawan tidak masuk kerja dengan atau tanpa alasan biasa disebut dengan absen. Semakin banyak karyawan yang

tidak masuk kerja atau tingkat absensi yang besar maka akan semakin menyulitkan perusahaan dalam mencapai target produktivitas yang telah ditetapkan. Ketidakhadiran karyawan yang berlebihan secara signifikan dapat menurunkan produktivitas dan laba perusahaan. Ketidakpuasan kerja dapat menjadi salah satu pemicu tingginya tingkat absensi.

c. Tingkat perputaran karyawan (*Turnover*)

Perputaran tenaga kerja atau karyawan adalah tingkat perpindahan karyawan yang melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi. Berhenti atau keluar dari pekerjaan mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja pada pekerjaan dapat diungkapkan dalam berbagai cara misalnya selain dengan meninggalkan pekerjaan, mengeluh, mencuri barang organisasi, menghindari tanggung jawab pekerjaan mereka dan lainnya.

2.1.5.5. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Afandi (2018:82) menyatakan dimensi dalam kepuasan kerja, antara lain:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, pekerjaan yang tidak membosankan, kesempatan untuk

belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan. Indikator dari dimensi ini, yaitu:

- a) Tugas yang diberikan.
- b) Kesempatan belajar.

2. Gaji/Upah, yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, di mana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak. Indikator dari dimensi ini, yaitu :

- a) Kesesuaian gaji yang diterima.
- b) Keadilan penggajian.

3. Promosi (*Promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan. Indikator dari dimensi ini, yaitu:

- a) Peluang promosi kenaikan jabatan berdasarkan senioritas.
- b) Peluang promosi kenaikan jabatan berdasarkan prestasi.

4. Rekan kerja, yaitu hubungan antara rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada

anggota individu yang berada dalam kelompok tersebut. Di saat karyawan merasa memiliki kepuasan terhadap rekan kerjanya dalam kelompok, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk bersemangat dalam bekerja. Indikator dari dimensi ini, yaitu:

- a) Rekan kerja yang memberikan kenyamanan.
- b) Bantuan dan nasihat antar rekan kerja

2.1.6. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Junaidin, et. al. (2019) Pengaruh <i>Work life balance</i> Terhadap <i>Burnout</i> dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan)	- <i>Work life balance</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>burnout</i> karyawan - <i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan - <i>Burnout</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan - <i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan jika dimediasi oleh <i>Burnout</i>	Persamaan: Variabel penelitian sama, terdiri dari <i>work life balance</i> , <i>burnout</i> , dan kepuasan kerja Perbedaan: Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, dimana terdapat satu variabel X dan dua Variabel Y
2	Friane Livi Pangemanan, et. al.(2017) Pengaruh <i>Work life balance</i> dan <i>Burnout</i> Terhadap Kepuasan Kerja	- <i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	Persamaan: Variabel penelitian sama Perbedaan:

		<p>- <i>Burnout</i> berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan</p> <p>- <i>Work life balance</i> dan <i>Burnout</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>	Objek penelitian berbeda
3	Muhammad Arrozak, et. al. (2020). Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Dan <i>Burnout</i> Terhadap Kepuasan Karyawan CV. Mitra Jaya Company Malang	<i>Work-Life Balance</i> dan <i>Burnout</i> berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, <i>Burnout</i> tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	<p>Persamaan: Variabel yang digunakan dalam penelitian sama.</p> <p>Perbedaan: Objek penelitian berbeda</p>
4	Indri Iswardhani, et. al. (2019). Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Burnout</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	<i>work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, <i>burnout</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, <i>work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan jika dimediasi oleh <i>burnout</i> .	<p>Persamaan: Variabel yang digunakan dalam penelitian sama.</p> <p>Perbedaan: Alat yang digunakan dalam menguji penelitian Indri adalah <i>software Smart Partial Least Square (PLS) 3.0</i></p>
5	Diah Lailatul Qodrizana, Mochammad Al Musadieg, (2018) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perempuan Yayasan	<i>Work life balance</i> berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan perempuan Yayasan Insan Permata sebesar 43,1%	<p>Persamaan: Variabel terikat (Y) sama dengan penelitian ini yaitu kepuasan kerja karyawan</p> <p>Perbedaan:</p>

	Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang)		Penelitian hanya meneliti dua variabel saja yaitu pengaruh <i>Work life balance</i> (X) terhadap Kepuasan kerja (Y)
6	Uki Yonda Aseptia, (2017), Analisis Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. TELKOMSEL	Terdapat pengaruh positif <i>work life balance</i> dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan secara simultan.	Persamaan: Variabel X1 dan Y sama dalam penelitian ini yaitu <i>Work life balance</i> dan kepuasan kerja Perbedaan: Pada Penelitian ini variabel X2 nya adalah pengembangan karir
7	Isra Hayati dan Suci Fitria, 2018, Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El Munawar Medan	<i>Burnout</i> mempunyai pengaruh positif sebesar 0,989 atau 98,9% terhadap kinerja karyawan pada BMT El-Munawar Medan.	Persamaan: Memiliki variabel independen yang sama Perbedaan: Hanya terdapat dua variabel saja yaitu <i>Burnout</i> (X) dan Kinerja Karyawan (Y)
8	Sofiliya Rauda. (2020). Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan	<i>Work life balance</i> dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 51,4%	Persamaan: Variabel X1 dan Y memiliki kesamaan

	Kerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang	terhadap kepuasan kerja karyawan	dengan penelitian ini. Perbedaan: Variabel X2 dalam penelitian tersebut adalah Lingkungan Kerja sedangkan dalam penelitian ini adalah <i>Burnout</i>
9	Dewi Shabrina, Ika Zenita Ratnaningsih. (2019). Hubungan Antara <i>Work Life Balance</i> Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Pertani (Persero)	<i>work life balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pertani (Persero) di Jawa Tengah. Semakin tinggi <i>work life balance</i> , maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Begitupun sebaliknya. Jika <i>work life balance</i> rendah maka kepuasan kerja rendah.	Persamaan: Ada kesamaan variabel X dan Y dalam penelitian tersebut. Yaitu <i>work life balance</i> dan kepuasan kerja. Perbedaan: Dalam penelitian tersebut hanya menggunakan dua variabel saja dan analisis yang digunakan analisis regresi sederhana berbeda dengan penelitian ini yang menggunakan tiga variabel dan analisis regresi berganda

10	Ryan Rene, dkk (2018) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi di Jakarta	<i>Work Life Balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	Persamaan: Ada kesamaan variabel X dan Y dalam penelitian tersebut. Yaitu <i>work life balance</i> dan kepuasan kerja. Perbedaan: Dalam penelitian tersebut memiliki variabel Y yang berbeda yaitu Kinerja Individu
11	Andi, P. M., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pengaruh <i>work-life balance</i> dan stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> .	<i>Work Life Balance</i> dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	Persamaan: Kesamaan variabel <i>Work Life Balance</i> Perbedaan: Penelitian ini memiliki variabel Y <i>Turnover Intention</i>
12	Annamaria, R. F., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh <i>work- life balance</i> terhadap kepuasan kerja karyawan pada hotel Sintesa Peninsula Manado.	<i>Work Life Balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	Persamaan: Memiliki kesamaan variabel <i>work life balance</i> dan kepuasan kerja Perbedaan: Hanya memiliki 2 variabel saja
13	Ayunda, P. M., Haryani, D. S., & Putri, A. S. (2021). <i>Work-life balance</i> dan kepuasan kerja pada	<i>Work Life Balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	Persamaan: Memiliki kesamaan variabel <i>work</i>

	pekerja di non-profit <i>organization</i> kota Tanjungpinang.		<i>life balance</i> dan kepuasan kerja Perbedaan: Hanya memiliki 2 variabel saja
14	Banatun, N., Chan, A., & Raharja, S. J. (2020). Analisis <i>work-life balance</i> para karyawan Bank BJB Cabang Indramayu.	<i>Work life balance</i> berpengaruh sebesar 50,4% terhadap kepuasan kerja karyawan	Persamaan: Memiliki persamaan variabel <i>work life balance</i> Perbedaan: Hanya menganalisis variabel <i>work life balance</i>
15	Dina. (2018). Pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap kinerja karyawan di Kud Minatani Brondong Lamongan.	<i>Work Life Balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Persamaan: Memiliki persamaan variabel <i>work life balance</i> Perbedaan: Memiliki perbedaan variabel Y yaitu kinerja karyawan
16	Annisa Nur Afifah. (2022) Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Burnout</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita pada PT. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih Kota Bandung.	<i>Work Life Balance</i> dan <i>Burnout</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	Persamaan: Memiliki variabel X dan Y yang sama Perbedaan: Yang diteliti hanya karyawan berjenis kelamin perempuan

17	Debi Angelina Br Barus. (2020) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja Sektor Pariwisata di Maumere.	<i>Work Life Balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	Persamaan: Memiliki kesamaan variabel <i>work life balance</i> dan kepuasan kerja Perbedaan: Hanya memiliki 2 variabel saja
18	Mirna Nurmalasari. (2022) Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Burnout</i> terhadap Kepuasan Kerja pada Driver Transportasi Online Platform Gojek Wilayah Bandung.	<i>Work life balance</i> dan <i>Burnout</i> berpengaruh sebesar 51,8% terhadap kepuasan kerja karyawan	Persamaan: Memiliki variabel X dan Y yang sama Perbedaan: Perbedaan objek penelitian
19	Fadhila Jasmin Indra. (2022) Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> , <i>Burnout</i> , dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi).	<i>Work Life Balance</i> , <i>Burnout</i> , dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	Persamaan: Persamaan variabel <i>work life balance</i> , <i>burnout</i> , dan kepuasan kerja Perbedaan: Memiliki variabel lain yang diteliti yaitu lingkungan kerja
20	Hafizh, M. A., Luh, N., & Hariastuti, P. (2021). Pengaruh <i>Quality of Work Life</i> dan <i>Burnout</i> terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus : CV. XYZ).	<i>Work life balance</i> dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 51,4% terhadap kinerja karyawan	Persamaan: Persamaan variabel X yaitu <i>work life balance</i> dan <i>burnout</i> Perbedaan: Perbedaan variabel Y yaitu kinerja karyawan

21	Putri Nabila. (2022) Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja di PT. Sanbe Farma Kota Bandung.	<i>Work Life Balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	Persamaan: Memiliki kesamaan variabel <i>work life balance</i> dan kepuasan kerja Perbedaan: Hanya memiliki 2 variabel saja
22	Deky Fujiansyah. (2020) Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Thamrin Brothers Lahat	Stress Kerja dan beban kerja berpengaruh sebesar 52,2% terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Thamrin Brothers Lahat	Persamaan: Memiliki persamaan variabel kepuasan kerja Perbedaan: Memiliki variabel berbeda yaitu beban kerja
23	Dini Amalia. (2020) <i>The Effect Work Of Life Balance and Work Environment On Job Stisfaction For Nurses at Hermina Hospital East Jakarta.</i>	<i>Work life balance</i> dan <i>Work Environment On Job</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan	Persamaan: Memiliki persamaan variabel <i>work life balance</i> dan kepuasan kerja Perbedaan: Memiliki perbedaan variabel yaitu <i>work environment</i>
24	Prasetyo, A. A. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Nusa Surya Ciptadana Finance Cabang Pringsewu.	<i>Work Life Balance</i> memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja	Persamaan: Kesamaan varibel Y yaitu kepuasan kerja Perbedaan: Hanya menganalisis faktor-faktor yang

			mempengaruhi kepuasan kerja
25	Windarti. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, <i>Work Life Balance</i> Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Empiris Pada Rumah Sakit Islam Kota Magelang).	Pengembangan Karir, <i>Work life balance</i> , dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	Persamaan: Memiliki kesamaan variabel <i>work life balance</i> dan kepuasan kerja Perbedaan: Memiliki perbedaan variabel yaitu lingkungan kerja dan pengembangan karir

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, dapat dikatakan bahwa adanya perbedaan dan persamaan baik judul atau variabel metode yang diteliti, tempat atau objek penelitian, maupun waktu pelaksanaan penelitiannya. Dilihat dari judul atau variabel yang diteliti, bahwa sudah banyak penelitian yang menggunakan variabel *Work Life Balance*, *Burnout*, dan Kepuasan Kerja Karyawan sehingga penulis dapat merujuk pada penelitian sebelumnya.

2.2.Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir menjelaskan secara deskriptif model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai suatu hal yang penting bagi pemecahan suatu masalah.

Pada penelitian ini penulis mengambil variable independent yaitu *Work Life Balance* (X_1), *Burnout* (X_2), dan Variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y).

2.2.1. Pengaruh *Work life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Mc Donald dan Bradley (Ramadhani 2018) untuk mengukur *Work Life Balance* terdapat tiga cara yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Selain menerapkan *Work Life Balance*, perusahaan maupun karyawan juga perlu memperhatikan kepuasan kerja Hal ini karena kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan dan berdampak positif bagi karyawan.

Menurut Anwar (2019) karyawan yang puas akan berpengaruh positif bagi organisasi seperti efisiensi dan produktivitas perusahaan. Begitupun sebaliknya karyawan yang tidak puas akan menimbulkan *turnover* sehingga perusahaan juga perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya.

Berdasarkan hasil penelitian Pangemanan (2017) mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

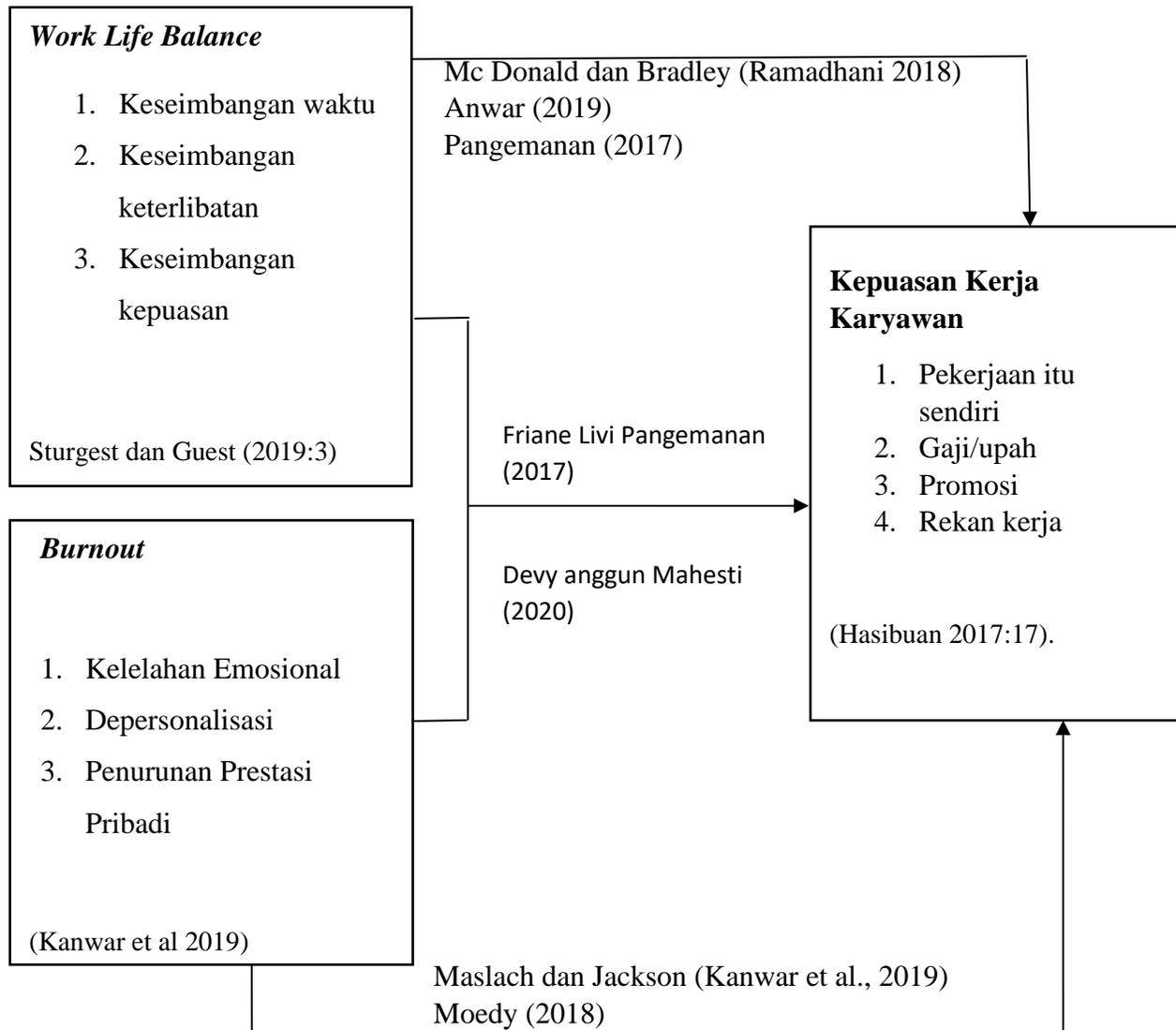
2.2.2. Pengaruh *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Untuk mencegah terjadinya *burnout*, perusahaan harus sangat memperhatikan kepuasan kerja secara keseluruhan. Kelebihan beban kerja dapat yang tidak sesuai bidangnya dapat membuat karyawan merasa tidak puas bahkan mengalami stres dalam pekerjaan yang terus-menerus. Menurut Maslach dan

Jackson dalam (Kanwar et al., 2019) *Burnout* merupakan pengalaman psikologis yang negatif sebagai reaksi terhadap stres kerja berkepanjangan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Moedy (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepenatan karyawan memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan tentang sesuatu untuk sementara waktu yang dianggap benar. Hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan yang akan diteliti sebagai jawaban

sementara dari suatu masalah. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut maka diajukan

hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

Work Life Balance dan *Burnout* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

2. Hipotesis Parsial

- a. *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

- b. *Burnout* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian yang digunakan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana penelitian ini mengutamakan data-data angka yang diolah dengan metode statistika sehingga akan diperoleh signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner. Data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pertanyaan yang diajukan berdasarkan tujuan.

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif yaitu suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independen. Karena kalau variabel independen selalu dipasangkan dengan variabel dependen).

Dalam penelitian ini, metode deskriptif digunakan untuk mengetahui dan mengkaji:

1. Bagaimana *Work Life Balance* di Soca.ai
2. Bagaimana *Burnout* di Soca.ai
3. Bagaimana Kepuasan Kerja di Soca.ai

Sedangkan metode verifikatif adalah metode yang digunakan untuk mengetahui kebenaran hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Metode ini

ditujukan untuk menjawab pertanyaan pada rumusan masalah seberapa besar pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja karyawan *Startup Soca.ai*.

3.2. Definisi Variabel dan operasionalisasi Variabel Penelitian

Berdasarkan judul penelitian yang diambil, masing-masing variabel didefinisikan dan dibuat operasionalisasi variabelnya.

3.2.1. Definisi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen), sebagai berikut:

1. Variabel Independen/Variabel Bebas (X)

Variabel independen dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono 2018:39). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah *Work Life Balance* (X_1) dan *Burnout* (X_2).

2. Variabel Dependen/Variabel Terikat (Y)

Variabel dependen dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono 2018:39).

3.3. Populasi dan Sampel

Penelitian yang dilakukan memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti sehingga masalah dapat dipecahkan. Populasi dan sampel dalam penelitian perlu

ditetapkan dengan tujuan agar penelitian dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan (Sugiyono 2017:117). Sampel penelitian diperoleh dengan menggunakan teknik sampling tertentu.

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan yang ada di *Startup Soca.ai* yaitu sebanyak 60 karyawan.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin pelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif/mewakili (Sugiyono 2017:81). Dalam penelitian ini populasi=sampel yaitu 60 orang karyawan.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan-keterangan lainnya dalam penelitian terhadap

masalah yang menjadi objek penelitian melalui survey. Terdapat beberapa teknik dalam mengumpulkan data dalam penelitian ini, yaitu:

1. Studi Kepustakaan

Yaitu dengan memperoleh data dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku yang ada kaitannya di bidang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan objek penelitian.

2. Studi Lapangan

Yaitu mencari dan memperoleh data dari instansi dan para karyawan sebagai responden yang penulis teliti.

- a. Observasi

Melakukan pengamatan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti di instansi guna mengetahui permasalahan yang sebenarnya.

- b. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dari pengamatan langsung ke lapangan dengan mengadakan tanya jawab kepada bagian personalia yang mempunyai wewenang dari para karyawan yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti sekaligus menjadi objek penelitian.

- c. Kuesioner

Kuesioner merupakan alat pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan atau pernyataan yang kemudian disebarkan kepada responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Daftar pertanyaan atau pernyataan dibuat sesuai dengan operasionalisasi variabel yang telah disusun sebelumnya. Kuesioner digunakan untuk mendapatkan pendapat atau tanggapan responden.

3.5.Uji Instrumen Penelitian

Pengolahan data menggunakan perhitungan statistik regresi berganda berdasarkan hasil perolehan dari jawaban responden terhadap kuesioner yang di berikan.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden tentang fenomena sosial. Dalam skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen dimana alternatifnya beberapa pertanyaan. Jawaban dari setiap item instrumen yang digunakan skala likert mempunyai gradasi dari posisi sangat positif sampai dengan sangat negatif.

Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan Skala Likert, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan alternatif sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Skala Nilai Alternatif Jawaban

Jawaban Responden	Skor Positif	Skor Negatif
Sangat Tidak Setuju	1	5
Tidak Setuju	2	4
Netral	3	3
Setuju	4	2
Sangat Setuju	5	1

3.5.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui keabsahan/ ketepatan/kecermatan suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Suatu item pertanyaan disebut valid apabila mampu melakukan pengukuran sesuai dengan apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*, yaitu mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor total. Skor total sendiri adalah skor yang diperoleh dari penjumlahan skor item untuk instrumen tersebut (Agung Widhi Kurniawan, 2016). Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *Product Moment*. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item. Jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika negatif maka item tersebut tidak valid dan akan dikeluarkan dari kuisioner atau diganti dengan pernyataan perbaikan. Uji validitas menyatakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian dapat digunakan atau tidak.

Uji validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dirancang dalam bentuk kuesioner benar-benar dapat menjalankan fungsinya. Untuk menghitung korelasi pada uji validitas menggunakan korelasi item total yang dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\Sigma xy) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[n(\Sigma x^2) - (\Sigma x)^2] - [n(\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2]}}$$

Di mana:

r: Koefisien korelasi

n: Jumlah Sampel X

X:Skor per item pertanyaan

Y:Skor total

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks validasinya 0,3 dan jika koefisien korelasi Product Moment > r tabel. Oleh karena itu, semua pertanyaan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena tidak valid.

3.5.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu uji yang dilakukan untuk mengetahui kehandalan (tingkat kepercayaan) suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Suatu instrumen penelitian dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi, jika hasil dari pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang relatif tetap (Agung Widhi Kurniawan, 2016). Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat

ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh). Untuk mengukur tingkat keandalan alat ukur secara interval, digunakan nilai alpha Cronbach. Nilai alpha Cronbach dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{Kr}{1+(k-1)r}$$

Keterangan:

A: Nilai keadilan

r : Rata-rata korelasi antar variabel

k : Jumlah Variabel

Menetapkan besarnya α untuk menentukan suatu alat ukur dinilai andal atau tidak dalam literatur atau buku penelitian tidak memiliki standar yang baku. Dalam penelitian ini digunakan acuan $\alpha \geq 0,5$ sebagai kriteria alat ukur yang digunakan adalah baik (andal). Perhitungan keandalan alat ukur yang digunakan dengan menggunakan alat bantu program *Statistical Package for Social Science* (SPSS).

Cara menguji reliabilitas yaitu dengan menggunakan metode split half, hasilnya bisa dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument tersebut dikatakan reliabel atau *cut off point* 0,3 maka reliabel. Jika $r > 0,3$. Sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel. Pengujian reliabilitas dengan Alpha Cronbach bisa dilihat dari nilai Alpha, jika nilai Alpha $>$ dari nilai r_{tabel} yaitu 0,7 maka dapat dikatakan reliabel.

3.6. Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

Sugiyono (2017:147) mengatakan analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Pengolahan data dilakukan dengan cara data yang telah dikumpulkan, diolah, dan disajikan dalam bentuk tabel. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Pada penelitian ini, peneliti melakukan pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuesioner dan setiap jawaban responden diberi nilai dengan dengan skala *likert*. Menurut (Sugiyono 2017:93) skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai bobot dari sangat positif sampai dengan sangat negatif, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing Jawaban pertanyaan alternatif sebagai berikut:

Tabel 3. 2

Alternatif Jawaban dengan Skala Likert

Skor	Alternatif Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Sumber: Sugiyono (2017:94)

Berdasarkan Tabel 3.2 dapat dilihat alternatif jawaban dan bobot nilai untuk item-item instrumen pada kuesioner. Bobot nilai ini agar memudahkan bagi responden untuk menjawab pertanyaan dalam bentuk kuesioner

3.6.1. Uji MSI (Method Successive Interval)

Data yang di dapat dari kuesioner merupakan data ordinal. Sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan menjadi skala interval melalui “*method of successive interval*” dan menggunakan *software statcal*.

Menurut Umi Narimawati, dkk (2018:47) langkah untuk transformasi data:

1. Ambil data ordinal hasil kuesioner
2. Untuk setiap pernyataan hitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya
3. Menghitung nilai z tabel distribusi normal untuk setiap proporsi kumulatif untuk data >30 dianggap mendekati luas daerah bawah kurva normal
4. Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukkan nilai z pada rumus distribusi normal
5. Menghitung nilai skala menggunakan rumus *method of successive interval*

$$SV = \frac{(Density\ at\ lower\ limit) - (Density\ at\ upper\ limit)}{(Area\ under\ upper\ limit) - (Area\ under\ lower\ limit)}$$

Keterangan:

SV : Rata-rata interval

Density at lower limit : Kepaduan batas bawah

Density at upper limit : Kepaduan batas atas

Area under upper limit : Daerah dibawah batas atas

Area under lower limit : Daerah dibawah batas bawah

3.6.2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu metode penelitian yang memberikan gambaran mengenai situasi dan kejadian sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar berlaku. Menurut Sugiyono (2017:147) yang dimaksud analisis statistik deskripsi adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependen yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pertanyaan. Mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian. Menetapkan

skor rata-rata maka jumlah jawaban kuesioner dibagi jumlah pertanyaan dikalikan jumlah responden. Untuk lebih jelasnya berikut cara perhitungannya:

$$\frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \sum \text{Responden}} = \text{Skor Rata-rata}$$

Setelah rata-rata skor dihitung, maka untuk mengkategorikan, mengklasifikasikan kecenderungan jawaban responden kedalam skala dengan formulasi sebagai berikut:

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kriteria jawaban}}$$

Dimana:

Skor Minimum = 1

Skor maksimum = 5

$$\text{Lebar Skala} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

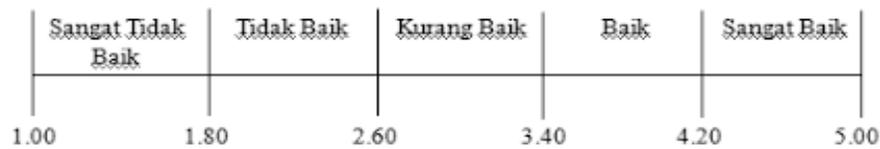
Dengan demikian Kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Kategori Skala

Interval	Kriteria
1,00-1,80	Sangat Tidak Baik
1,81-2,60	Tidak Baik
2,61-3,40	Kurang Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2017)

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat di identifikasikan kedalam garis kontinum. Garis kontinum dapat dilihat pada gambar 3.1



Gambar 3. 1 Garis Kontinum

3.6.3. Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Menurut Sugiyono (2017:55) analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Verifikatif berarti menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak.

3.6.3.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) apakah masing-masing variabel independen berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependen dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau perubahan. Dikatakan regresi linier berganda, karena jumlah variabel bebas (independen) sebagai prediktor lebih dari satu, analisis regresi linier berganda merupakan metode statistik yang paling jamak dipergunakan dalam penelitian penelitian sosial, terutama penelitian ekonomi. Adapun persamaan regresi linier berganda

dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 - b_2x_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat (kepuasan kerja)

a : Bilangan konstanta

X_1 : Variabel bebas (*work life balance*)

X_2 : Variabel bebas (*burnout*)

b_1, b_2 : Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

3.6.3.2. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Keeratn hubungan dapat dinyatakan dengan istilah Koefisien Korelasi. Koefisien korelasi merupakan besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang dinyatakan dalam bilangan yang disebut dengan koefisien korelasi. Adapun rumus korelasi berganda sebagai berikut:

Keterangan :

$$R = \frac{Jk_{regresi}}{\sum Y^2}$$

r = Koefisien korelasi berganda

$Jk_{regresi}$ = Jumlah Kuadrat regresi

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat total korelasi

Berdasarkan nilai r yang diperoleh maka dapat dihubungkan $-1 < r < 1$ sebagai

berikut:

Apabila $r = 1$, artinya terdapat hubungan antara variabel X_1, X_2 , dan Y .

Apabila $r = -1$, artinya terdapat hubungan antara variabel negatif.

Apabila $r = 0$, artinya terdapat hubungan kolerasi.

Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkatan Hubungan
0,000-0,199	Sangat Lemah
0,200-0,399	Lemah
0,400-0,599	Cukup
0,600-0,799	Kuat
0,800-0,999	Sangat Kuat

3.6.3.3. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (X_1 dan X_2). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Semakin tinggi nilai R^2 menunjukkan bahwa varian untuk 71 variabel terikat (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (X) dan sebaliknya. Jadi nilai r^2 memberikan persentase varian yang dapat dijelaskan dari model regresi.

1. Analisis koefisien determinasi simultan

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel (X_1) *work life balance* dan (X_2) *burnout* terhadap variabel (Y) yaitu kepuasan kerja karyawan atau perhitungan koefisien determinasi

secara simultan yang dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd : Koefisien determinasi

r^2 : Kuadrat dari koefisien korelasi berganda

2. Analisis koefisien determinasi parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independen terhadap variabel dependen, di mana variabel bebas lainnya dianggap konstan/tetap. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas digunakan analisis koefisien determinasi secara parsial yang dapat diketahui sebagai berikut:

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan :

β : Beta (nilai *standarlized coefficients*)

Zero Order : Matrik Korelasi variabel bebas dengan variabel terikat :

Kd : 0, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, lemah

Kd : 1, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, kuat

3.7.Rancangan Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Rancangan kuesioner ini menggunakan skala likert (Sugiyono,2017:93).

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dalam skala likert variabel yang diukur dan dijabarkan menjadi sub variabel. Kemudian sub variabel dijadikan indikator, dan indikator-indikator ini kemudian dijadikan instrument penyusun pernyataan atau pertanyaan yang akan diisi oleh responden. Rancangan kuesioner yang dibuat penulis adalah kuesioner yang bersifat pernyataan yang diberikan, dimana jawaban dibatasi atau sudah ditentukan oleh penulis.

3.8. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh penulis dilaksanakan di *Startup Soca.ai* yang terletak di Jalan Sharon Raya Utara No.11 Cipamokalan, Kecamatan Rancasari, Kota Bandung. Penelitian meliputi penelitian pendahuluan, penyusunan proposal penelitian, seminar usulan penelitian, sampai dengan seminar hasil penelitian.