

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERFIKIR

2.1 Administrasi

2.1.1 Administrasi Bisnis

Administrasi bisnis atau administrasi niaga adalah proses pengelolaan perusahaan atau organisasi guna menjaga kestabilan dan perkembangannya.

Menurut **Zul Rachmat (2022:2)**, “Administrasi bisnis yaitu kegiatan yang meliputi pelaksanaan, pengelolaan mulai dari proses produksi suatu produk atau layanan sampai distribusi produk kepada pelanggan yang dilengkapi dengan catatan pembukuan yang dapat diperiksa untuk mengidentifikasi kesalahan atau peluang untuk melakukan perbaikan kedepannya”.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Bintoro dan Daryanto (2017 : 15)** menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Menurut **Hasibuan (2016 : 10)** manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Sedangkan menurut **Sedarmayanti (2017:3-4)** MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Sedarmayanti (2017:9)**, manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa tujuan antara lain:

- a. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijaksanaan SDM untuk memastikan organisasi/ perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
- b. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan.
- c. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
- d. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
- e. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/ perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
- f. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

2.2.3 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut **Sutrisno (2016:6)** dalam (Hasibuan, 2017) sebagai berikut:

- a. **Perencanaan**
Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan rentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. **Pengorganisasian**
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
- c. **Pengarahan dan pengadaan**
Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.
- d. **Pengendalian**
Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencanal. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan.
- e. **Pengembangan**
Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- f. **Kompensasi**
Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
- g. **Pengintegrasian**
Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- h. **Pemeliharaan**
Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun
- 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 mewujudkan tujuan yang maksimal.
- 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.

Fungsi-fungsi SDM bagi karyawan perlu diperhatikan oleh Perusahaan sebagai acuan untuk pengembangan SDM maupun karyawan.

2.3 Pengembangan Sumber Daya Manusia

2.3.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengertian pengembangan SDM menurut Sikula yang dikutip oleh Priansa (2016: 147) sebagai berikut: “Pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang yang memanfaatkan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana

personil manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum”.

Menurut (Krismiyati, 2017) Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya untuk meningkatkan Pengetahuan, kemampuan, sikap anggota, organisasi, dan penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Isnar Budiarti, (2018:257) mengemukakan bahwa Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan fisik, mental, dan loyalitas agar tetap mau bekerja sama sampai pension dan untuk menjaga stres kerja (*Burn Out*).

2.4 Burn Out

2.4.1 Pengertian Burn Out

Melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan pegawai dituntut untuk mengerjakan secara serius dan jika perlu dijadikan prioritas hal tersebut bisa menimbulkan kejenuhan (*Burnout*) terhadap pekerjaannya.

Burnout mempengaruhi individu dari segala rentang usia, bahkan bagi individu yang masuk dalam kategori profesional apapun. Burnout yang disertai dengan gejala baik fisik maupun mental yang bersumber dari adaptasi yang buruk dapat disertai dengan frustrasi, dalam hubungannya dengan dirinya sendiri terhadap pekerjaan (Costa & Pinto, 2017).

Maharani dan Triyoga (2012) menyatakan *Burnout* merupakan gejala kelelahan emosional yang disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan, yang sering dialami individu yang bekerja pada situasi dimana ia harus melayani kebutuhan orang banyak.

Menurut **Christiana (2020)** dalam **(Caniago & Mustafa, 2023)** *burnout* merupakan reaksi psikologis dimana seorang karyawan tidak melaksanakan tugasnya dengan baik akibat tuntutan emosional atau stres dari pekerjaan yang dilakukannya. Karena intensitas pekerjaan yang tinggi dan kaku menyebabkan seseorang merasa letih dan jenuh baik secara emosional maupun secara fisik.

2.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Burn Out*

Burnout dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut **(Patel, 2014)** dalam **(Eliyana, Studi et al., 2016)**, yaitu :

a. Faktor Demografik

1) Jenis kelamin

Hasil penelitian **(Ezdha et al., 2019)** menunjukkan bahwa perempuan lebih cenderung mengalami tingkat burnout syndrome yang lebih tinggi daripada laki-laki karena wanita memiliki tanggung jawab lebih, dimana wanita harus dituntut profesional terhadap pasien dan juga harus mengurus keluarga.

2) Umur

Kondisi usia dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikis perawat. Semakin bertambahnya usia dan kedewasaan seseorang akan semakin matang dalam berfikir dan bekerja. Oleh karena itu, semakin siap umur perawat semakin dapat meningkatkan kinerjanya dan berbagi pengetahuan

serta pengalaman dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien (Hidayat & Sureskiarti, 2020).

3) Pendidikan

Pekerja yang berpendidikan dibawah sarjana akan mengalami resiko burnout lebih rendah menurut (Okte Citra Indriawati, 2022)

4) Lama bekerja

Pekerjaan yang monoton juga dapat menyebabkan perawat dengan masa kerja < 3 atau > 3 tahun cenderung mengalami burnout, walaupun dengan masa kerja yang lama seorang perawat mendapatkan pengalaman kerja yang banyak, namun pola pekerjaan perawat yang monoton dan bersifat human service justru menimbulkan kelelahan fisik, emosi dan psikologi yang mengarah pada burnout (Ezdha et al., 2019).

5) Status pernikahan

Pekerja yang berstatus lajang lebih mengalami *burnout* dari pada pekerja yang berstatus menikah. Jika dibandingkan dengan individu yang mempunyai anak dan individu yang tidak mempunyai anak maka individu yang memiliki anak cenderung memiliki tingkat burnout yang lebih rendah karena seseorang yang telah menikah umumnya berusia lebih tua, lebih stabil, dan lebih matang secara psikologis, Keterlibatan keluarga dan anak dapat mempersiapkan mental seseorang dalam menghadapi masalah dan konflik emosional, kasih sayang dan dukungan keluarga dapat membantu seseorang dalam menyelesaikan masalah emosionalnya serta seseorang yang sudah menikah atau yang sudah lebih dewasa memiliki pandangan realistis menurut Mizmir (2010 Ayudytha & Putri, 2019).

b. Faktor personal

1) Stress kerja

Gaya kepemimpinan kepala ruang yang buruk menjadi beban tambahan seorang perawat pelaksana dalam menjalankan tugasnya, jika seorang perawat tersebut tidak memiliki mekanisme coping yang baik maka akan menimbulkan stress kerja yang berkepanjangan dan jika tidak teratasi akan menjadi burnout (Ezdha et al., 2019).

2) Beban kerja

Dalam perspektif organisasi beban kerja berarti produktivitas, sedangkan dalam perspektif individu beban kerja berarti beban waktu dan tenaga. Setiap orang dituntut untuk melakukan banyak hal dengan waktu dan biaya yang terbatas. Akibatnya setiap pekerja mendapat beban yang seringkali melebihi kapasitas kemampuannya. Kondisi seperti ini menghabiskan banyak energi yang akhirnya menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental (Khairani & Ifdil, 2015). Begitu pula dengan beban kerja yang terlalu ringan/work underload juga dapat menimbulkan stres apabila tuntutan pekerjaan dibawah kemampuan dan keterampilan yang dimiliki pekerja. Stres yang berkepanjangan ini pun adalah faktor yang mengakibatkan burnout (Eliyana, 2016).

3) Tipe kepribadian

Burnout lebih tinggi diantara orang yang memiliki locus of control external (atribusi peristiwa dan prestasi terhadap kekuatan lain atau peluang) daripada orang yang memiliki locus of control internal (atribusi pada satu kemampuan dan usaha) (Utomo, 2017).

c. Faktor organisasi

1) Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah lingkungan kerja baik untuk kenyamanan maupun fasilitas kreativitas kerja, beberapa studi menyatakan bahwa mereka lebih menyukai lingkungan fisik yang nikmat seperti; temperatur, cahaya, suara dan faktor lingkungan lain (Andarini, 2018).

2) Dukungan sosial

Berdasarkan hasil penelitian Labiib (2013) bahwa dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan adalah salah satu sumber penyebab burnout. Individu yang memiliki persepsi adanya dukungan sosial akan merasa nyaman, diperhatikan, dihargai atau terbantu oleh orang lain disekitarnya. Individu yang mendapat dukungan sosial yang baik akan mempunyai rasa memiliki/*belonginess* dan harga diri/*self esteem* yang lebih besar daripada individu dengan dukungan sosial yang kurang baik. Dukungan sosial yang baik juga akan menyebabkan individu semakin mengembangkan gaya hidup yang baik dan sehat (Eliyana, 2016).

2.4.3 Dimensi *Burn Out*

Burn out memiliki tiga indikator yang mampu dijadikan tolak ukur burnout, yaitu menurut Maslach & Leiter (1997) dalam (Pangemanan & Riane Johnly Pio, 2017):

- a) *Exhaustion* (kelelahan)
Kelelahan di dalam *burnout* dapat ditandai dengan adanya kelelahan dalam waktu yang sangat lama yang terjadi baik secara mental, fisik, dan emosional.
- b) *Cynicism* (sinis)
Dapat ditandai dengan sikap sinis atau acuh tak acuh dan cenderung akan menarik diri dari lingkungan kerja dan teman-temannya.

- c) *Ineffectiveness* (tidak efektif)
 Dapat ditandai dengan sebuah perasaan yang tidak berdaya dan akan merasa jika semua tugas dan pekerjaan yang diberikan berat untuknya.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat diketahui untuk mengukur *burn out* ada tiga faktor yaitu kelelahan, sinis, dan tidak efektif. Hal ini perlu diminimalisir perusahaan dengan harapan adanya kepuasan kerja karyawan.

2.5 Kepuasan Kerja

2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersisi banyak dimana dari sisi yang satu memuaskan dan dari sisi yang lain kurang memuaskan. Kepuasan kerja biasanya hanya meratakan hasil dari perbandingan dengan beberapa keadaan dan tidak ada yang mutlak dan tidak terbatas. Adapun beberapa pengertian kepuasan kerja menurut para ahli sebagai berikut:

Davis dalam Mangkunegara, 2017 (Bhastary, 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai dalam bekerja.

Menurut Wexley dan Yukl dalam Wilson Bangun (2012, hal.327) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya, bermacam-macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapanharapannya terhadap pengalaman masa depan.

Menurut Hasibuan (2007, hal.202) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

2.5.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada dasarnya dapat menjadi dua bagian yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik atau faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri seperti harapan dan kebutuhan individu tersebut. Sedangkan faktor ekstrinsik atau faktor yang berasal dari luar diri karyawan antara lain kebijakan perusahaan, kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian, dan sebagainya.

Menurut Usman (2010, hal.497) kepuasan kerja dilatarbelakangi oleh faktor-faktor yaitu:

1. Imbalan jasa.
2. Rasa aman.
3. Pengaruh antarpribadi.
4. Kondisi lingkungan kerja.
5. Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

2.5.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno, (2016) dalam (Lusri, 2017) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu:

1. **Faktor psikologis, merupakan factor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, meliputi minat, ketentraman dalam kerja, dan sikap terhadap kerja**
2. **Faktor sosial, merupakan factor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan**
3. **Faktor fisik, merupakan factor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan di tempat kerja, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, dan kondisi fisik tempat kerja**
4. **Faktor finansial, merupakan factor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan sosial dan kesempatan promosi.**

2.6 Penelitian Terdahulu

Peneliti menggunakan penelitian terdahulu untuk salah satu acuan dalam melakukan penelitian. Penelitian terdahulu ini membantu peneliti untuk

memudahkan dalam menentukan Langkah-langkah yang sistematis untuk penyusunan.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Karyawan CV. Mitra Jaya Company Malang	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan variable X2 yang sama yaitu <i>Burn Out</i> - Menggunakan variable Y yang sama yaitu Kepuasan kerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian ini menggunakan uji normalitas - Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik sedangkan saya peneliti menggunakan Koefisien Determinasi 	<p>Hasil penelitian pada CV. Mitra Jaya Company Malang, Dilihat pada hasil tingkat probabilitasnya bahwa tingkat signifikan dari variabel <i>Work-Life Balance</i> kurang dari probabilitas sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima dengan demikian variabel <i>Work-Life Balance</i> dinyatakan berpengaruh. Sedangkan dilihat pada hasil tingkat probabilitasnya bahwa tingkat signifikan dari variabel Burnout lebih dari probabilitas sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak dengan</p>

No.	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
				demikian variabel Burnout dinyatakan tidak berpengaruh.
2.	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> (Keseimbangan Kehidupan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Pekanbaru	- Menggunakan variable Y yang sama yaitu Kepuasan Kerja	- Tidak menggunakan variable X2 yaitu <i>Burn Out</i> - Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif	Hasil pengujian signifikansi parsial (uji -t) diketahui bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, cabang Pekanbaru. Hasil koefisien nilai uji-t menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesisnya diterima.
3	Pengaruh <i>Worklife balance</i> dan <i>Burnout</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Syariah Medan	- Menggunakan variabel X2 yang sama yaitu <i>Burnout</i>	- Penelitian ini menggunakan analisis uji heteroskedastisitas - Penelitian ini menggunakan uji multikolinearitas	Hasil uji determinasi menunjukkan nilai R-squared sebesar 0,909903. Menjelaskan bahwa 90,9% kepuasan kerja dipengaruhi oleh <i>Work life balance</i> dan <i>burnout</i> ,

No.	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
				sedangkan sisanya 9,1% kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam studi ini.
4	Pengaruh <i>Work life balance</i> dan <i>Burnout</i> Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan variable X2 yang sama yaitu <i>Burnout</i> - Menggunakan variable Y Kepuasan Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian ini tidak memakai uji validitas 	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan untuk <i>work-life balance</i> dan <i>burnout</i> terhadap kepuasan kerja, didapati bahwa <i>work-life balance</i> dan <i>burnout</i> berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara
5	Pengaruh <i>Worklife balance</i> dan <i>Burnout</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Lestari Nusantara	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan variable X2 yang sama yaitu <i>Burnout</i> - Menggunakan variable Y yang sama yaitu kepuasan kerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian ini menggunakan uji multikoleaniritas - Penelitian in menggunakan uji normalitas 	Hasil dari uji t variabel <i>Work Life Balance</i> dengan nilai $t_{hitung} 4,769 > t_{tabel} 1,669$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan <i>work life balance</i>

No.	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
				berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Nusantara Lestari.

Sumber: Hasil studi kepustakaan, 2024

2.7 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

2.7.1 Kerangka Pemikiran

Pada penyusunan laporan penelitian, peneliti memerlukan suatu kerangka pemikiran sebagai landasan teori yang berkaitan dengan pembahasan yang akan diteliti yaitu berupa pendapat para ahli.

Burnout mempengaruhi individu dari segala rentang usia, bahkan bagi individu yang masuk dalam kategori profesional apapun. *Burnout* yang disertai dengan gejala baik fisik maupun mental yang bersumber dari adaptasi yang buruk dapat disertai dengan frustrasi, dalam hubungannya dengan dirinya sendiri terhadap pekerjaan (Costa & Pinto, 2017).

Burnout memiliki tiga indikator yang mampu dijadikan tolak ukur *burnout*, yaitu

menurut Maslach & Leiter (1997) dalam (Pangemanan & Riane Johnly Pio, 2017)

- a) *Exhaustion* (kelelahan)
Kelelahan di dalam *burnout* dapat ditandai dengan adanya kelelahan dalam waktu yang sangat lama yang terjadi baik secara mental, fisik, dan emosional.
- b) *Cynicism* (sinis)
Dapat ditandai dengan sikap sinis atau acuh tak acuh dan cenderung akan menarik diri dari lingkungan kerja dan teman-temannya.
- c) *Ineffectiveness* (tidak efektif)

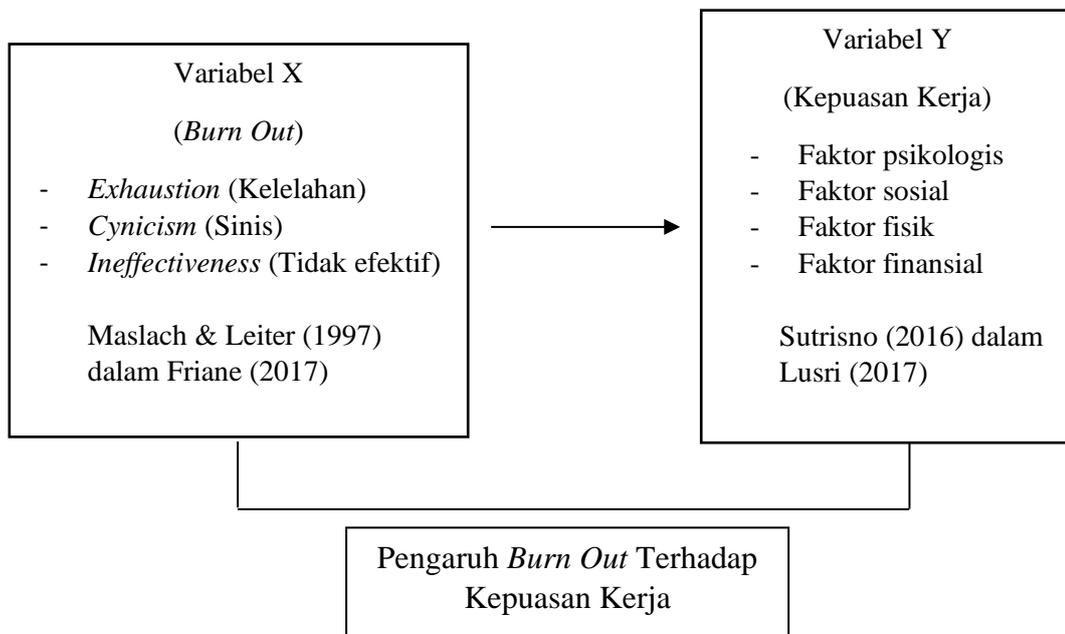
Dapat ditandai dengan sebuah perasaan yang tidak berdaya dan akan merasa jika semua tugas dan pekerjaan yang diberikan berat untuknya.

Menurut **Handoko (2020: 193)**, menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan pandangan karyawan terhadap pekerjaan mereka berupa perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Menurut **Sutrisno (2016)** dalam (**Lusri, 2017**) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu:

1. **Faktor psikologis**, merupakan factor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, meliputi minat, ketentrangan dalam kerja, dan sikap terhadap kerja
2. **Faktor sosial**, merupakan factor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan
3. **Faktor fisik**, merupakan factor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan di tempat kerja, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, dan kondisi fisik tempat kerja
4. **Faktor finansial**, merupakan factor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan sosial dan kesempatan promosi.

Gambar 2. 1
Hubungan Indikator X1 dan Y



Sumber: Hasil studi kepustakaan, 2024

2.7.2 Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2022:63) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

Berdasarkan pemikiran yang telah diuraikan maka selanjutnya peneliti mengemukakan hipotesis sebagai berikut: **“Terdapat pengaruh *burn out* terhadap kepuasan kerja karyawan Yogya Grand Subang”**.

Selanjutnya untuk memudahkan pembahasan lebih lanjut maka peneliti mengemukakan beberapa definisi operasional dan hipotesis tersebut sebagai berikut:

1. *Burn out* yaitu sebagai sindrom kelelahan yaitu keadaan kelelahan mental dan fisik, jika tidak didiagnosis dan keseimbangan *internal* dan *eksternal* dipulihkan, maka mental akan terganggu.
2. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Pemberian nilai (skor) setiap pertanyaan pada kuesioner menggunakan data 5-4-3-2-1 pembobotan ini dilakukan menggunakan skala likert, karena data yang diperoleh dalam penelitian berskala ordinal, sehingga hanya dapat membuat rangking sebagai berikut:

Sangat setuju	(SS)	: 5
Setuju	(S)	: 4
Kurang setuju	(KS)	: 3

Tidak setuju (TS) : 2

Sangat tidak setuju (STS) : 1

Maka dalam penelitian ini yang menjadi variable independent yaitu *Burn out* (X), sedangkan variable dependen yaitu Kepuasan kerja karyawan (Y). Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh dari variable *burn out* terhadap kepuasan kerja karyawan.

Maka Hipotesisnya: Terdapat pengaruh simultan *burn out* terhadap kepuasan kerja karyawan Yogya Grand Subang.

a. Secara parsial

H1 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara *burn out* terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2 : Terdapat pengaruh signifikan antara *burn out* terhadap kepuasan kerja karyawan di Yogya Grand Subang.

b. Secara simultan

H0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara *burn out* terhadap kepuasan kerja karyawan di Yogya Grand Subang.

Ha : *Burn out* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Yogya Grand Subang.