



<http://jurnal.usahid.ac.id/index.php/accounting>

PENGARUH ANTESENDEN *BURNOUT* TERHADAP *JOB SATISFACTION* PADA KARYAWAN PT. CONBLOC INTERNUSA

Salsabila Putri Diva¹, Netania Emilisa²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh antesenden *Burnout* Terhadap *Job Satisfaction* Pada karyawan PT.Conbloc Internusa. Objek Penelitian 100 karyawan PT.Conbloc Internusa. Populasi, teknik sampling *Probability sampling*, Teknik analisis data menggunakan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner, Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif *job stress*, *Work-family Conflict*, *Work-family Balance* terhadap *burnout* dan adanya pengaruh *burnout* terhadap *job satisfaction*, Kesimpulannya Manajer dapat meningkatkan *job satisfaction* dengan cara mengurangi *burnout* dengan mengurangi beban kerja yang diberikan atasan kepada karyawan. karena ketika tuntutan pekerjaan (yaitu, beban kerja, waktu, tekanan tinggi, karyawan cenderung mengalami tingkat kelelahan yang tinggi. Ini karena kurangnya sumber daya pekerjaan (misalnya, variasi pekerjaan, pengakuan pekerjaan, dan kontrol pekerjaan, yang menginspirasi individu saat melakukan pekerjaan mereka) mengarah ke tuntutan kerja yang tinggi dan menyebabkan kelelahan para karyawan.

Kata kunci: *burnout*, *job stress*, *job satisfaction*, *work-family conflict*, *work-family balance*.

Abstract

This study aims to examine the effect of burnout antecedents on job satisfaction for employees of PT. Conbloc Internusa. Research object is 100 employees of PT. Conbloc Internusa. The Population was probability sampling technique, data analysis technique uses quantitative by distributing questionnaires. The results indicate that there was a positive effect of job stress, work-family conflict, work-family balance on burnout and a positive effect of burnout on job satisfaction. In conclusion, managers can increase job satisfaction by reducing burnout by reducing the workload given to superiors. because of doing work, work (i.e., time variation, high pressure, employees tend to experience high levels of burnout. This is due to a lack of job resources (e.g., job recognition, job recognition, and job control, which inspire individuals during their work) to work and cause employee fatigue.

Keywords: *burnout*, *job stress*, *job satisfaction*, *work-family conflict*, *work-family balance*.

^{1,2}Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Trisakti

¹Salsabila022001901238@std.trisakti.ac.id

²netania@trisakti.ac.id

PENDAHULUAN

Manusia menjadi salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi karena merupakan sumber daya yang merumuskan dan mengarahkan kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan serta menjaga kelangsungan hidup organisasi. Kedudukan strategis dalam meningkatkan produktivitas organisasi adalah pegawai, yaitu individu-individu yang melakukan pekerjaannya di suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia masih belum banyak mendapat perhatian karena tidak jarang para pemimpin perusahaan kurang menyadari bahwa keuntungan yang diperoleh perusahaan sebenarnya berasal dari human capital (Utami & Jalil, 2021).

Berdasarkan hasil survei PPM Manajemen didapatkan bahwa jumlah pekerja yang mengalami gejala stres selama masa pandemi virus corona (Covid-19) menyentuh angka 80 persen. Stress yang dialami oleh para pekerja ini bervariasi, ada yang mengalami level sedang bahkan ada pula yang sampai menyentuh level berat. Para pekerja yang mengalami ini, rata-rata dialami oleh mereka yang berusia 26-35 tahun yaitu sebesar 83 persen. Sementara, untuk pekerja berusia 36-45 tahun memiliki persentase sebesar 79 persen, dan untuk di usia 25 tahun ke bawah, memiliki persentase sebesar 78 persen. Maharsi Anindyajati, psikolog sekaligus *Head of Center for Human Capital Development* PPM Manajemen, mengutarakan bahwa responden sampai mengalami stress terbesar, dilatarbelakangi oleh adanya rasa khawatir akan kesehatan dan keselamatan anggota keluarga yang bahkan menyentuh persentase sebesar 59 persen. Selain itu, survei yang dilakukan oleh *Health and Safety Executive* (HSE) juga menampilkan hasil selaras terkait dengan stress dan depresi yang dialami oleh pekerja. Dari survei yang dilakukan pada tahun 2017/2018, terdapat 595.000 kasus mengenai stres dan depresi terkait pekerjaan, dengan tingkat prevalensi 1.800 per 100.000 pekerja. Dengan ini perusahaan harus bisa memahami serta mengerti keadaan karyawan serta kondisi mental karyawan agar mencegah stress kerja.

Adapun perbedaan antara penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya terdiri dari lokasi penelitian, variable, dan metode analisis penelitian. Dimana penelitian saat ini dilakukan di Tangerang, Indonesia, sedangkan penelitian sebelumnya dilaksanakan di negara Palestina. Variabel yang digunakan untuk penelitian saat ini adalah *job stress*, *work-family conflict*, *job satisfaction* dengan variabel tambahan yaitu *work-family balance*, *burnout*. Dalam kaitannya dengan metode analisis, metode intervening digunakan sebagai metode analisis pada penelitian sebelumnya, sedangkan metode regresi berganda dipilih sebagai metode penelitian saat ini.

Berdasarkan survey yang dilaksanakan oleh *Health and Safety Executive* yang menyatakan mengenai peningkatan stress, dan didukung dengan hasil survei PPM Manajemen mengenai pengalaman stress para pekerja selama masa pandemi (Covid 19), bahkan hingga 80%. Dengan demikian, penelitian ini dilaksanakan untuk melihat adanya pengaruh *job stres*, *work family conflict*, *work family balance* (Yani et al., 2017) terhadap *job satisfaction* dan pengaruh *burnout* sebagai *variable intervening* untuk menjembatani *job satisfaction* perusahaan PT Conbloc Internusa Karena job stress salah satu masalah yang harus ditangani oleh perusahaan, manajemen, pemerintahan kota tangerang dalam menangani masalah tersebut agar terciptanya masyarakat atau karyawan yang memiliki kesehatan mental yang baik. Pemberian reward juga dapat menunjang kesuksesan tujuan perusahaan dan semangat kerja karyawan. Menurut pendapat (Suhartini et al., 2021), dapat

disimpulkan bahwa *reward* adalah sebuah jenis balas jasa atau penghargaan yang diberikan kepada pekerja oleh perusahaan atas sebuah pencapaian yang telah berhasil diraih, hal ini dapat memberikan semangat kepada karyawan. Sehingga pemberian reward juga tetap memerhatikan ketentuan, dimana kedua belah pihak telah menyepakati ketentuan tersebut, dan perlu dicatat juga bahwa pemberian atau pembayaran akan dilakukan setelah pekerjaan selesai. Balas jasa atau penghargaan ini diberikan untuk memotivasi pekerja sehingga akan menarik dan mempertahankan tenaga kerja dalam suatu perusahaan.

Tujuan penulisan ini bertujuan untuk menganalisa apakah ada manfaat pentingnya *job satisfaction* pada karyawan PT Conbloc Internusa, Untuk menganalisa pengaruh *job stress* terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Conbloc Internusa, Untuk menganalisa pentingnya *work family conflict* pada karyawan PT Conbloc Internusa, Untuk menganalisa pengaruh *work family conflict* terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Conbloc Internusa, Untuk menganalisa pentingnya *work family balance* pada karyawan PT Conbloc Internusa, Untuk menganalisa pengaruh *work family balance* terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Conbloc Internusa, Untuk menganalisa pentingnya *burnout* karyawan PT Conbloc Internusa, Untuk menganalisa pengaruh *burnout* terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Conbloc Internusa.

TINJAUAN PUSTAKA

Job Satisfaction. *Job Satisfaction* ialah keadaan *emosional* seseorang yang merupakan faktor kunci kehidupan karyawan agar perusahaan dapat lebih diuntungkan karena studi menemukan bahwa karyawan yang cenderung lebih puas memiliki lebih banyak produktivitas dan kinerja yang tinggi (Marcus, 2017).

Job stress. *Job stress* yaitu stress kerja yang dialami oleh karyawan yang mengacu pada perasaan kesulitan yang luar biasa, frustrasi dan lain-lain yang berdampak pada mental serta berdampak negatif pada efisiensi dan sikap karyawan terhadap lingkungan kerja mereka dan dari stress kerja tersebut menghasilkan ketidaksetiaan, ketidakhadiran dan semangat kerja yang rendah (Grissom, 2012); (Garg & Dhar, 2014); (Akgunduz, 2015); (George & Zakkariya, 2015).

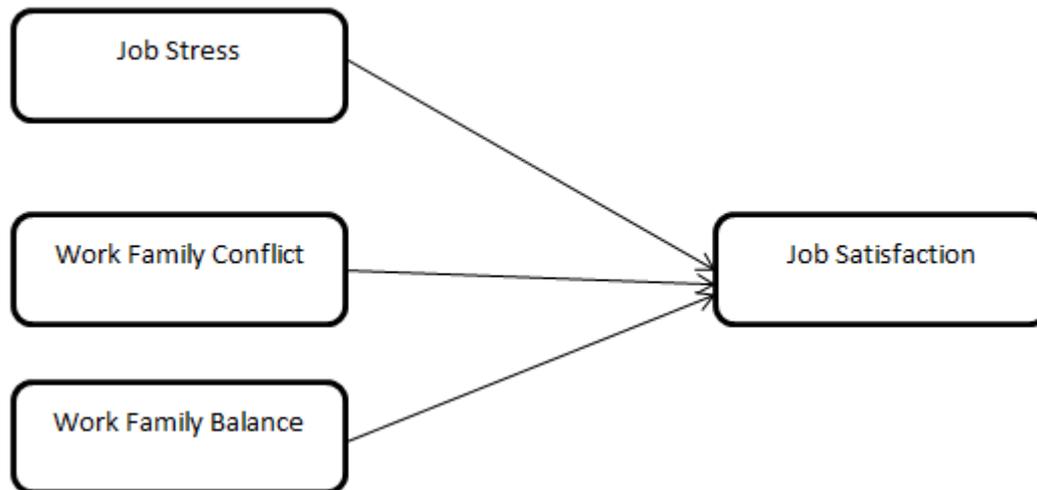
Work-family conflict. *Work Family Conflict* ialah bentuk pemasalahan atau konflik antar peran yang juga dapat diartikan sebagai tekanan dari para pekerja dan keluarga domain yang saling tidak kompatibel dalam hal-hal tertentu. Misalnya orang yang tidak dapat bertanggung jawab terhadap keluarganya karena partisipasinya dalam peran pekerjaan (Wicaksono, 2017).

Work-family balance. *Work family balance* ialah konstruksi yang penggunaan populernya memiliki melampaui perkembangan teoretisnya, yang membahas tentang keseimbangan kerja keluarga. Pekerjaan mereka akan cenderung kurang kompleks karena tuntutan peran biasa nya disebabkan tantangan pekerjaan yang lebih besar (Iezzah, 2016).

Burnout. *Burnout* ialah sindrom dalam pekerjaan yang dihasilkan dari pengelolaan yang buruk atau tidak baik yang menyebabkan stress kerja kronis (Dicke et al., 2015); (Ismail et al., 2017).

Rerangka Konseptual. Dalam kaitannya dengan menjamin keberhasilan dalam perusahaan untuk meraih tujuan yang diinginkan, maka *job satisfaction* dan *job stress* karyawannya wajib diperhatikan oleh perusahaan (Catur, 2022). Pentingnya bagi perusahaan untuk mengetahui seberapa besar *job satisfaction* terhadap *job stress*

karyawannya. Untuk mengetahui pentingnya pengaruh *work family conflict* terhadap *job satisfaction*, dan juga pentingnya perusahaan mengetahui pengaruh *work family balance* terhadap *job satisfaction* dan juga supaya terjaganya mental karyawan perusahaan juga harus mengetahui *burnout* dengan *job satisfaction*. Dari uraian di atas, dapat digambarkan pengaruh *job stress*, *work family conflict*, *work family balance*, *burnout* terhadap *job satisfaction* dapat dilihat dalam Gambar 1 mengenai pembentukan rerangka konseptual, yaitu sebagai berikut.



Gambar 1. Rerangka Pemikiran

Sumber: (Awwad et al., 2022); (Ninaus et al., 2021)

Pengembangan Hipotesis. Menurut pendapat (Tsaur & Tang, 2012), menjelaskan tentang stres kerja mengacu pada yaitu sebuah “reaksi individu terhadap ancaman yang berasal dari sebuah yaitu karakteristik pekerjaannya” Misalnya sebuah tuntutan pekerjaan diperusahaan, peristiwa, dan kondisi (yaitu, stres kerja) bisa menyebabkan sebuah ketegangan (yaitu habis terbakar). lalu, beberapa dari para penelitian sebelumnya di bidang pelayanan sektor menemukan bahwa ketika tuntutan pekerjaan (yaitu, beban kerja, waktu, tekanan tinggi) karyawan cenderung akan mengalami sebuah tingkat kelelahan yang lebih tinggi. Ini dikarenakan kurangnya sebuah sumber daya pada pekerjaan (misalnya, variasi pekerjaan, pengakuan pekerjaan, dan kontrol pekerjaan, yang menginspirasi individu ketika melakukan pekerjaan mereka) mengarah ke tuntutan pekerjaan yang tinggi dan menyebabkan kelelahan karyawan; karena, stres kerja berhubungan positif dengan pekerjaan kelelahan (misalnya, (Sunny Hu & Cheng, 2010). Di dalam penelitian ini, kami berhipotesis bahwa:

H1: Job stress berpengaruh positif terhadap burnout

Pada penelitian (Karatepe & Tekinkus, 2006) berpendapat bahwa menemukan suatu WFC sangat kuat terkait dengan suatu kelelahan kerja (yaitu, kelelahan emosional, $\beta = .26$); hasil serupa ditemukan dalam studi yang lebih baru oleh (Wang et al., 2021), yang berpendapat bahwa yang menemukan WFC adalah prediksi kelelahan emosional ($\beta = .22$). Dalam penelitian ini, memiliki hipotesis bahwa:

H2: *Work Family Conflict* berpengaruh positif terhadap *job burnout*

Pada penelitian sebelumnya menunjukkan keseimbangan pekerjaan-keluarga cenderung menengahi dampak tuntutan dan sumber daya pada *burnout*. Untuk misalnya, dari fleksibilitas yang diinduksi yaitu berhubungan positif dengan kesejahteraan melalui peningkatan keseimbangan kerja-keluarga (ter Hoeven & van Zoonen, 2015). sementara itu konflik yang disebabkan antara pekerjaan dan keluarga ditemukan yaitu untuk meningkatkan ketegangan dan kelelahan (Ayyagari et al., 2011). Oleh karena itu, kami berasumsi bahwa kepuasan yang dirasakan karyawan dengan keseimbangan pekerjaan-keluarga pada *burnout* dan secara resmi menyatakan sebagai berikut:

H3: *Work-family balace* berpengaruh terhadap *burnout*

Pada penelitian sebelumnya telah melaporkan hasil bahwa kelelahan mungkin tidak hanya menyebabkan hasil kesehatan yang merugikan, dan juga tetapi dapat juga menyebabkan keinginan berpindah yang lebih tinggi, komitmen organisasi atau kepuasan keseluruhan yang lebih rendah. Hubungan antara *burnout* dan kepuasan kerja telah mapan (Khamisa et al., 2015). (Koeske & Koeske, 1993) ini menunjukkan bahwa *burnout* (diukur sebagai emosional kelelahan) mengakibatkannya ketidakpuasan keseluruhan dengan pekerjaan bahkan ketika individu melaporkan menerima dukungan sosial yang cukup tinggi dan rasa prestasi di tempat kerja. Oleh sebab itu, *burnout* kemungkinan mengurangi pekerjaan kepuasan. Di dalam penelitian ini, memiliki hipotesis:

H4: *Burnout* memediasi hubungan kepuasan kerja.

Pada penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh positif tidak signifikan pada kepuasan kerja. Hubungan antara *burnout* dengan kepuasan kerja telah mapan dilaksanakan. Dengan ini diketahui bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif pada kinerja (Utami & Jalil, 2021). Dalam hal ini *burnout* memiliki pengaruh terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian. Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk menguji hipotesis. Menurut (Sekaran, U. and Bougie, 2016) yaitu pada bukunya menjelaskan tentang rancangan penelitian ini dilakukan melalui pengujian hipotesa (*hypothesis testing*) dimana untuk membuktikan hubungan antar variabel dan juga untuk menguji hipotesis yang dirumuskan. Jenis data yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif yaitu dengan menyebarkan kuesioner. Jenis hubungan antar variabel yang dipakai adalah penelitian korelasional yaitu yang dimana korelasional dapat menunjukkan adanya keterkaitan diantara dua variabel, melihat korelasi tidak bermakna satu variabel yang menyebabkan perubahan di variabel lainnya.

Data yang dipakai bersifat *cross sectional* karena menurut (Sekaran, U. and Bougie, 2016) yaitu data dikumpulkan hanya sekali, dan mungkin perlu beberapa hari atau beberapa minggu, serta beberapa bulan guna menjawab pertanyaan penelitian pada karyawan PT *Conbloc Internusa*. Unit analisis yang digunakan termaksud kategori individu, karena dari setiap individulah data akan diperoleh dan menerima tanggapan setiap karyawan sebagai sumber data individu sebuah studi dilakukan melalui survei. Pada PT.*Conbloc Internusa* latar penelitian yang dipakai yaitu *non-contrived setting*. Sedangkan, dalam hubungannya

dengan metode analisis, metode regresi sederhana menggunakan SPSS versi 25 merupakan metode yang digunakan, dengan karyawan sebagai unit analisa. Penelitian ini menerapkan menggunakan metode *non-purposive sampling* dimana menurut (Sekaran, U. and Bougie, 2016) didalam bukunya, ia mengatakan bahwa dalam *non-probability sampling* yaitu elemen-elemen dalam populasi yang tidak memiliki probabilitas yang melekat untuk dipilih sebagai salah satu subjek sampel. Pengambilan sampel di sini terbatas pada kriteria kelompok tertentu yang dapat memberikan informasi yang diperlukan disebut dengan *purposive sampling*.

Menurut (Sekaran, U. and Bougie, 2016) yaitu suatu populasi dapat diartikan sebagai semua kelompok peristiwa, orang, atau segala hal menarik menurut peneliti dan ingin diteliti. Dalam penelitian ini, karyawan PT. Conbloc Internusa digunakan sebagai populasi. Karakteristik responden yang diperlukan merupakan karyawan PT. Conbloc Internusa yang berjumlah 100. Dalam hal ini, menurut teori dalam (Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, 2018), untuk sampel terkecil dengan satu variabel dependen dan variabel independen lebih dari satu dan dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 15 orang. Pengumpulan data dilakukan atau disebar melalui penyebaran kuesioner, sehingga keseriusan jawaban responden memegang peranan penting dalam penelitian ini. Analisis item dilakukan dengan tujuan untuk melihat eksistensi dari item dalam instrumen. Kemudian, setiap item tersebut akan diperiksa kemampuannya untuk membedakan antara subjek yang skor totalnya tinggi dan subjek yang skornya rendah menurut (Sekaran, U. and Bougie, 2016). Variabel *Job Stress* diadaptasi dari penelitian (Wicaksono, 2017). Variabel *work family conflict* diadaptasi dari penelitian (Yani et al., 2017). Variabel *work family balance* diadaptasi dari penelitian (Valcour, 2007), variabel *burnout* diadaptasi dari penelitian (Utami & Jalil, 2021). Dan variabel *Job satisfaction* diadaptasi dari penelitian (Khamisa et al., 2015).

Pengambilan data dilakukan dengan *cross sectional* dengan alasan pengambilan data dilaksanakan pada kurun waktu yang telah ditentukan melalui penyebaran kuisisioner yang sesuai dengan indikator-indikator di atas dan dilakukan secara online. Kemudian seluruh item pernyataan diukur dengan menggunakan Skala Likert dengan interval skor dari 1 sampai dengan 5.

Kemudian uji validitas dilakukan dengan cara mencari korelasi menggunakan software SPSS versi 25 dari setiap item pernyataan terhadap skor total. Selanjutnya, teknik korelasi dengan tingkat kesalahan atau *level of significant* sebesar 5% akan digunakan. Hal ini berarti, apabila nilai p-value > 0,05 maka item pernyataan dinyatakan tidak valid, sementara item pernyataan dinyatakan valid apabila jika nilai p-value < 0,05 (Marcus, 2017). Dimana dalam penelitian ini semua item-item pernyataan yang dilakukan pengujiannya dinyatakan valid. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui keandalan sebuah kuesioner yang dilakukan melalui software SPSS versi 25, dimana jika koefisien *cronbach's alpha* ≥ 60 maka *cronbach's alpha* dinyatakan *acceptable*, sebaliknya *cronbach's alpha* dinyatakan tidak *acceptable* jika *cronbach's alpha* < 0,60, dimana dalam penelitian ini semua item pernyataan yang dilakukan pengujiannya dinyatakan reliabel (George & Zakkariya, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden

Gender	Karyawan	
	Frekuensi	Persentase (%)
Pria	53	53.0
Wanita	47	47.0
Total	100	100.0

Terlihat profil responden berdasarkan jenis kelamin, dimana karyawan dengan jenis kelamin pria berjumlah 53 responden, sedangkan karyawan berjenis kelamin wanita berjumlah 47 responden.

Berdasarkan Usia

Usia	Karyawan	
	Frekuensi	Persentase (%)
19-29 tahun	51	51.0
30-39 tahun	24	24.0
40-49 tahun	18	18.0
>50 tahun	7	7.0
TOTAL	100	100.0

Sumber: Data kuesioner diolah dengan menggunakan SPSS versi 21

Terlihat profil responden berdasarkan usia. Mayoritas karyawan dengan usia di antara 19 hingga 29 tahun, menyentuh angka 51 orang. Sementara karyawan dengan usia di antara 40 hingga 49 tahun sejumlah 18 orang, disusul dengan karyawan yang berusia di antara 30 hingga 39 sejumlah 24 orang, dan di atas 50 tahun sebanyak 7 orang.

Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Karyawan	
	Frekuensi	Persentase (%)
SMA / SMK	50	50.0
DIPLOMA (D3)	17	17.0
S1	33	33.0
TOTAL	100	100.0

Sumber: Data kuesioner diolah dengan menggunakan SPSS versi 21

Terlihat profil responden berdasarkan pada pendidikan terakhir yang dimiliki oleh karyawan. SMA/SMK merupakan mayoritas jenjang pendidikan terakhir karyawan, yaitu sejumlah sebanyak 50 responden. Sementara, untuk pendidikan terakhir di jenjang Diploma (D3) sejumlah 17 responden, dan Sarjana (S1) sebanyak 33 responden.

Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Karyawan	
	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 tahun	25	25.0
1-5 tahun	29	29.0
6-10 tahun	19	19.0
>10 tahun	27	27.0
TOTAL	100	100.0

Sumber: Data kuesioner diolah dengan menggunakan SPSS versi 21

Terlihat profil responden berdasarkan masa kerja karyawan di dalam perusahaan. Mayoritas masa kerja karyawan adalah 1 sampai 5 tahun dimana menyentuh angka 29 orang, sedangkan karyawan yang bermasa kerja 6 hingga 10 tahun sejumlah 19 orang. Sebaliknya, masa kerja lebih dari 10 tahun meningkat mencapai 27 orang, dan karyawan yang bermasa kerja kurang dari 1 tahun hanya berselisih 2 orang, yaitu sejumlah 25 orang.

Statistik Deskriptif

	n	Mean
Job stress	100	3.0880
Work-family conflict	100	2.8275
Work-family balance	100	3.8650
<i>Burnout</i>	100	2.9200
Job satisfaction	100	3.6633

Sumber: pengolahan data spss 25

Pada hasil *job stress* dapat diketahui total rata-rata sebesar 3.0880. Angka ini menginterpretasikan responden setuju dengan *Job Stress* yang terdapat di PT Conbloc Internusa. Hal ini menunjukkan nilai rata-rata terendah sebesar 2.90. Angka ini mengindikasikan bahwa karyawan tidak mampu mengendalikan hal-hal penting dalam hidupnya. Sementara, *Work-family conflict* menghasilkan total rata-rata sebesar 2.8275. Rata-rata ini mengindikasikan bahwa responden setuju dengan *Work-family Conflict* yang terdapat di PT Conbloc Internusa. Hal ini menunjukkan nilai rata-rata terendah ada di angka 2.70. Ini berarti karyawan merasakan ketegangan yang membuat mereka kesulitan memenuhi tugas keluarga. Pada hasil *work-family balance*, diketahui 3.8650 merupakan total rata-rata. Angka tersebut berarti responden setuju dengan *Work-family Balance* yang ada pada PT Conbloc Internusa. Hal ini merujuk pada kepuasan karyawan dengan cara saya membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga atau kehidupan pribadi, yaitu pada nilai rata-rata terendah sebesar 3.82. Pada *Burnout* dapat diketahui total rata-rata sebesar 2.9200 maknanya responden menyetujui *Burnout* yang ada pada PT Conbloc Internusa. Hal ini menunjukkan nilai rata-rata terendah sebesar 2.77 yang artinya karyawan merasa lelah dengan pekerjaan. Pada *Job satisfaction*, diketahui total rata-rata sebesar 3.6633. dimana bermakna responden menyetujui *job satisfaction* yang ada pada PT Conbloc Internusa. Hal ini menunjukkan nilai terendah sebesar 3.57 yang berarti bahwa karyawan mengingat pekerjaan yang telah dilakukan, karyawan merasa dibayar dengan adil.

Uji Hipotesis

		Estimate	P-value	keputusan
<i>Burnout</i>	<--- <i>Job satisfaction</i>	.569	0.006	supported
<i>Burnout</i>	<--- <i>Work-family conflict</i>	.467	0.000	supported
<i>Burnout</i>	<--- <i>Work-family balance</i>	-.374	0.007	supported
<i>Job satisfaction</i>	<--- <i>Burnout</i>	-.218	0.045	supported

Hipotesis pertama mempunyai nilai *estimate* sebesar .569 dengan nilai *p-value* sebesar 0,006 > 0,05 yang artinya hipotesis tersebut diterima (Ho ditolak). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *job stress* berpengaruh positif terhadap *burnout*. Hasil penelitian ini mendukung hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sunny Hu & Cheng, 2010) yang menyatakan bahwa *job stress* berpengaruh positif terhadap *burnout*, artinya ketika tuntutan pekerjaan (yaitu, beban kerja, waktu ,tekanan tinggi, karyawan cenderung mengalami tingkat kelelahan yang tinggi. Ini karena kurangnya sumber daya pekerjaan (misalnya, variasi pekerjaan, pengakuan pekerjaan, dan kontrol pekerjaan, yang menginspirasi individu saat melakukan pekerjaan mereka) mengarah ke tuntutan kerja yang tinggi dan menyebabkan kelelahan para karyawan.

Hipotesis kedua memiliki nilai *estimate* sebesar .467 dengan nilai *p-value* sebesar 0,000 ≤ 0,05 yang artinya hipotesis tersebut didukung (Ho ditolak). Maka, dari hasil ini dapat ditarik kesimpulan bahwa *burnout* berpengaruh positif terhadap *work family conflict*. Hasil dari penelitian ini sehubungan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nohe et al., 2014) yang berpendapat bahwa WFC memiliki hubungan positif dengan ketegangan kerja. Ini memiliki arti menurut (Greenhaus & Beutell, 1985) yaitu Konflik pekerjaan-keluarga dan kelelahan kerja WFC adalah “suatu bentuk konflik antar peran, yaitu pekerjaan dan domain keluarga, disertai dengan tekanan dari kedua peran tersebut yang saling bertentangan dalam beberapa hal”

Hipotesis ketiga memiliki nilai *estimate* sebesar -.374 dengan nilai *p-value* sebesar 0,007 > 0,05 yang artinya hipotesis tersebut didukung (Ho ditolak). Dengan demikian, kesimpulannya adalah *work family balance* berpengaruh positif terhadap *burnout*. Hasil ini dan didukung dengan penelitian sebelumnya seperti (Ter Hoeven & Van Zoonen, 2015) mengatakan bahwa Peningkatan keseimbangan pekerjaan-keluarga dengan lebih sedikit situasi konflik antara pekerjaan dan keluarga cenderung memiliki efek positif pada individu. Kepuasan dengan keseimbangan pekerjaan-keluarga telah ditemukan secara positif mempengaruhi kesejahteraan oleh karena itu, itu adalah kemungkinan bahwa keseimbangan kerja-keluarga akan memiliki efek yang menguntungkan pada tingkat kelelahan yang dirasakan. Keseimbangan pekerjaan-keluarga mengurangi kelelahan.

Hipotesis keempat memiliki nilai *estimate* sebesar -.218 dan nilai *p-value* sebesar 0,045 > 0,05 yang berarti hipotesis tersebut diterima (Ho ditolak). Dengan hasil ini, kesimpulan dari hipotesis keempat adalah *burnout* memiliki pengaruh negatif terhadap *job satisfaction*. Hasil penelitian ini mampu mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Lee J., 2012) berpendapat bahwa kurangnya kemandirian dalam tempat kerja, sinisme, dan

perasaan penipisan emosional berdampak negatif pada kepuasan kerja. Kelelahan kerja dianggap untuk menurunkan kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Kesimpulan. Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh dalam bab-bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. *Job stress* berpengaruh positif terhadap *burnout*.
2. *Work family conflict* berpengaruh positif terhadap *burnout*.
3. *Work family balance* berpengaruh terhadap *burnout*.
4. *Burnout* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*.

Implikasi Manajerial. Berdasarkan hasil yang didapat dari penelitian, maka implikasi manajerial yang mampu menjadi masukan untuk PT.Conbloc Internusa dalam meningkatkan *job satisfaction* dari karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Manajer mampu mengembangkan *work family balance* kepada karyawan dengan Cara antara lain sebagai berikut:
PT.Conbloc internusa dapat lebih memahami kondisi karyawan dan mengerti antara pekerjaan dengan keluarga . seperti memberikan space atau waktu untuk bersama keluarga, hal tersebut bertujuan untuk dapat mengurangi stress didalam pekerjaan. Karena keseimbangan kerja-keluarga akan memiliki efek yang menguntungkan pada tingkat kelelahan yang dirasakan. Keseimbangan pekerjaan-keluarga mengurangi kelelahan.
2. Manajer dapat meningkatkan *job satisfaction* dengan cara mengurangi *job stress*. Cara mengurangi *job stress* antara lain sebagai berikut:
Cara manager PT.Conbloc Internusa mengurangi *job stress* yaitu dengan mengurangi beban kerja yang diberikan atasan kepada karyawan . karena ketika tuntutan pekerjaan (yaitu, beban kerja, waktu, tekanan tinggi, karyawan cenderung mengalami tingkat kelelahan yang tinggi. Ini karena kurangnya sumber daya pekerjaan (misalnya, variasi pekerjaan, pengakuan pekerjaan, dan kontrol pekerjaan, yang menginspirasi individu saat melakukan pekerjaan mereka) mengarah ke tuntutan kerja yang tinggi dan menyebabkan kelelahan para karyawan. Maka dari itu PT.Conbloc harus membuat variasi pekerjaan dan juga kontrol pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akgunduz, Y. (2015). The influence of self-esteem and role stress on job performance in hotel businesses. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1082–1099. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-09-2013-0421>
- Awwad, R. I., Aljuhmani, H. Y., & Hamdan, S. (2022). Examining the Relationships Between Frontline Bank Employees' Job Demands and Job Satisfaction: A Mediated Moderation Model. *SAGE Open*, 12(1). <https://doi.org/10.1177/21582440221079880>
- Catur, P. K. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dimediasi Job Embeddedness Dan Komitmen Organisasional Pada Cv Filo Company, Klaten. *Journal of Business Innovation and Research*, 006, 433.

- Dicke, T., Parker, P. D., Holzberger, D., Kunina-Habenicht, O., Kunter, M., & Leutner, D. (2015). Beginning teachers' efficacy and emotional exhaustion: Latent changes, reciprocity, and the influence of professional knowledge. *Contemporary Educational Psychology, 41*, 62–72. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2014.11.003>
- Garg, S., & Dhar, R. L. (2014). Effects of stress, LMX and perceived organizational support on service quality: Mediating effects of organizational commitment. *Journal of Hospitality and Tourism Management, 21*, 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2014.07.002>
- George, E., & Zakkariya, K. A. (2015). Job related stress and job satisfaction: A comparative study among bank employees. *Journal of Management Development, 34*(3), 316–329. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2013-0097>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review, 10*(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Grissom, J. A. (2012). Revisiting the Impact of Participative Decision Making on Public Employee Retention: The Moderating Influence of Effective Managers. *American Review of Public Administration, 42*(4), 400–418. <https://doi.org/10.1177/0275074011404209>
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2018). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*.
- Iezzah, A. S. (2016). Jurnal Ilmiah Psikologi Reliabel. *INTUISI: Jurnal Ilmiah Psikologi, 8*(3), 147–155.
- Ismail, M., Aziz, F. H., Fajil, M., Ismail, M. F., & Shah, A. (2017). The Relationship between Self-Efficacy and GPA Grade Scores of Students. *International Journal of Applied Psychology, 7*(2), 44–47. <https://doi.org/10.5923/j.ijap.20170702.03>
- Karatepe, O. M., & Tekinkus, M. (2006). The effects of work-family conflict, emotional exhaustion, and intrinsic motivation on job outcomes of front-line employees. *International Journal of Bank Marketing, 24*(3), 173–193. <https://doi.org/10.1108/02652320610659021>
- Khamisa, N., Oldenburg, B., Peltzer, K., & Ilic, D. (2015). Work related stress, *burnout*, job satisfaction and general health of nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 12*(1), 652–666. <https://doi.org/10.3390/ijerph120100652>
- Koeske, G. F., & Koeske, R. D. (1993). A preliminary test of a stress-strain-outcome model for reconceptualizing the *burnout* phenomenon. *Journal of Social Service Research, 17*(3–4), 107–135. https://doi.org/10.1300/J079v17n03_06
- Lee J., and O. C. (2012). Reducing *burnout* and enhancing job satisfaction: Critical role of hotel employees' emotional intelligence and emotional labor. *International Journal of Hospitality Management, 1101–1112*.
- Marcus, P. (2017). The psychoanalysis of career choice, job performance, and satisfaction: How to flourish in the workplace. In *The Psychoanalysis of Career Choice, Job Performance, and Satisfaction: How to Flourish in the Workplace*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315452531>
- Ninaus, K., Diehl, S., & Terlutter, R. (2021). Employee perceptions of information and communication technologies in work life, perceived *burnout*, job satisfaction and the role of work-family balance. *Journal of Business Research, 136*(August 2020), 652–666. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.08.007>

- Nohe, C., Meier, L. L., Sonntag, K., & Michel, A. (2014). Journal of Applied Psychology The Chicken or the Egg ? A Meta-Analysis of Panel Studies of the Relationship Between Work – Family Conflict and The Chicken or the Egg ? A Meta-Analysis of Panel Studies of the Relationship Between Work – Family Conflict and. *Journal of Applied Psychology, Advance on(2)*, 522–536.
- Sekaran, U. and Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*.
- Suhartini, E., Aprisal, A., & Rahman, M. A. (2021). Komparasi Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja. *Management & Accounting Expose*, 2(2), 98–104. <https://doi.org/10.36441/mae.v2i2.101>
- Sunny Hu, H. H., & Cheng, C. W. (2010). Job stress, coping strategies, and *burnout* among hotel industry supervisors in Taiwan. *International Journal of Human Resource Management*, 21(8), 1337–1350. <https://doi.org/10.1080/09585192.2010.483867>
- ter Hoeven, C. L., & van Zoonen, W. (2015). Flexible work designs and employee well-being: Examining the effects of resources and demands. *New Technology, Work and Employment*, 30(3), 237–255. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12052>
- Tsaur, S. H., & Tang, Y. Y. (2012). Job stress and well-being of female employees in hospitality: The role of regulatory leisure coping styles. *International Journal of Hospitality Management*, 31(4), 1038–1044. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.12.009>
- Utami, L. F., & Jalil, F. Y. (2021). Auditor *Burnout*: Anteseden dan Konsekuensi. *Global Financial Accounting Journal*, 5(2), 77. <https://doi.org/10.37253/gfa.v5i2.6077>
- Valcour, M. (2007). Work-Based Resources as Moderators of the Relationship Between Work Hours and Satisfaction With Work-Family Balance. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1512–1523. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1512>
- Wang, I. A., Tsai, H. Y., Lee, M. H., & Ko, R. C. (2021). The effect of work–family conflict on emotional exhaustion and job performance among service workers: the cross-level moderating effects of organizational reward and caring. *International Journal of Human Resource Management*, 32(14), 3112–3133. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1651373>
- Wicaksono, W. (2017). Pengaruh Job Insecurity, Job Stress dan Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention CV. Batik Indah Rara Djonggrang. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*, 1–33.
- Yani, N. W. M. S. A., Sudibya, I. G. A., & Rahyuda, A. G. (2017). Pengaruh Work-Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Wanita. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(3), 629–658. <https://www.neliti.com/publications/44800/pengaruh-work-family-conflict-dan-stres>.