



BEBAN KERJA, *BURNOUT DAN REWARD* SEBAGAI PREDIKTOR KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TI MATSUOKA WINNER INDUSTRY KABUPATEN SEMARANG

Oleh

Junita Duha¹, Andhi Supriyadi²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia Semarang

Email: ¹junita.21510088@student.stiepari.ac.id, ²andhi.supriyadi@stiepari.ac.id,

Abstract

Employees who are happy with their work are usually satisfied employees, who have a positive impact on their company by increasing performance and productivity. Workload, fatigue, and compensation are some of the factors that can influence job satisfaction. This research was conducted at PT. TI Matsuoka Winner Industry in Semarang Regency. Low job satisfaction can occur because some or most employees who have not been promoted sometimes feel bored with monotonous work. The purpose of this research is to find out how workload, fatigue, and compensation impact employee job satisfaction. 76 employees of PT. TI Matsuoka Winner Industry Semarang Regency is included in the sample of this research. This research data was collected through distributing questionnaires. Data is processed through multiple regression analysis. The results of multiple regression tests show: (1) Workload influences job satisfaction negatively and significantly; burnout affects job satisfaction negatively and significantly; and payment has a positive and significant effect on job satisfaction. Recommendations given to PT. IT Matsuoka Winner Industry Semarang Regency is as follows: (1) to give companies more manpower to help complete tasks. (2) to give employees more time to relax. (3) Performance appraisal takes priority when establishing promotion policies.

Keywords: *Workload, Burnout, Reward, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Perkembangan perdagangan global menuntut setiap perusahaan bersaing untuk menperoleh keuntungan yang lebih besar dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit, bahkan jika terjadi masalah persaingan pasar yang ketat, perusahaan diharuskan untuk menghasilkan produk atau jasa pada tingkat yang lebih tinggi, untuk itu perusahaan harus memberi perhatian terhadap aspek-aspek SDM-nya. Kemampuan SDM akan menjadi penentu dan memberi kontribusi pada usaha organisasi pada pencapaian tujuan, sehingga perusahaan harus terus memelihara dan memberi perhatian terhadap kepuasan kerja karyawan (Andrianti et al., 2023:157).

Kepuasan kerja adalah sikap positif terhadap pekerjaan yang mencerminkan hasil

penilaian setiap aspek pekerjaan. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap yang positif pada pekerjaannya, sedangkan, seseorang dengan kepuasan kerjanya rendah mempunyai sikap yang negatif pada pekerjaannya (Fitri et al., 2022:1353).

Kepuasan kerja adalah salah satu aspek yang membantu karyawan untuk menuntaskan pekerjaannya secara efektif. Kepuasan kerja terkait dengan cara karyawan berperilaku dalam bekerja. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang bervariasi tergantung pada kondisi yang dihadapinya. Karyawan yang menyenangi pekerjaannya umumnya adalah karyawan yang merasa puas, sehingga kepuasannya akan memberi dampak baik bagi

perusahaan seperti peningkatan kinerja dan produktivitas (Andrianti et al., 2023:157). Kepuasan kerja di suatu perusahaan atau organisasi dapat disebabkan oleh berbagai aspek, diantaranya beban kerja, *burnout* dan *reward* (Supriyadi et al., n.d.)

Aspek pertama yang memengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja. Beban kerja adalah pekerjaan yang harus dituntaskan oleh karyawan dengan menggunakan kemampuannya dalam waktu dan tenaga tertentu untuk menyelesaikan pekerjaannya (Fatinah et al., 2023:453). Setiap pegawai mempunyai kapasitas dan tingkat kerja yang bervariasi dalam pekerjaannya. Beban kerja muncul apabila jumlah pekerjaan yang dibagikan tidak sama dengan waktu pekerjaan. Beban kerja dianggap sebagai perbedaan kemampuan dan banyaknya pekerjaan dalam penyelesaiannya. Beban kerja yang seimbang dengan hasil yang diperoleh akan menyebabkan pegawai merasa puas (Supriyadi & Aryaningshyas, 2019).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Astuti et al. (2022), Fatinah et al. (2023) serta Wulandari et al. (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan, hasil penelitian Saputra (2022) menunjukkan perbedaan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Aspek kedua yang memengaruhi kepuasan kerja adalah *burnout*. *Burnout* adalah gejala fisik dan psikis yang diakibatkan oleh kesalahan manajemen pegawai di tempat kerjanya sehingga mengakibatkan rasa lelah, tertekan, kecemasan dan kurangnya perhatian terhadap orang lain dan pekerjaan (Laily et al., 2023:70). Ketika pegawai mencurahkan sebagian waktu, perhatian dan tenaganya untuk bekerja tanpa batas, tanpa istirahat yang mencukupi dan pelatihan yang tepat, maka pegawai tersebut akan menghadapi *burnout*. Apabila masalah ini terus berlangsung, maka hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja yang rendah (Laily et al., 2023:67).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Dewi (2022), Agustina (2023) serta Laily et al. (2023) yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan, hasil penelitian Andrianti et al. (2023) menunjukkan perbedaan bahwa *burnout* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Aspek ketiga yang memengaruhi kepuasan kerja adalah *reward*. *Reward* adalah suatu bentuk imbalan yang didasarkan pada peningkatan produktivitas pegawai (Lena & Kusnawan, 2022:2). Pemberian *reward* kepada karyawan akan memberikan efek yang baik agar dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih tekun dan lebih bersemangat. *Reward* merupakan upaya untuk peningkatan produktifitas karyawan sehingga tugas yang diberikan dapat dituntaskan lebih cepat dan lebih baik. Adanya pemberian *reward*, maka karyawan merasa diakui, sehingga akan bekerja lebih baik karena memperoleh kepuasan dalam bekerja (Darmawati et al., 2024:105).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Affandi et al. (2021), Fitri et al. (2022) serta Darmawati et al. (2024) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan, hasil penelitian Lena & Kusnawan (2022) menunjukkan perbedaan bahwa *reward* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Setiap pegawai dalam bekerja tentu ingin memperoleh kepuasan kerja, namun demikian puas tidaknya pegawai tergantung dari bagaimana perusahaan memperlakukan pegawai dan apa yang telah diterima pegawai saat bekerja. Apabila pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keinginan dan kemampuan pegawai, maka pegawai merasa puas. Namun apabila sebaliknya, pegawai tidak puas. Banyak aspek yang memengaruhi penurunan kepuasan kerja pegawai PT. TI Matsuoka Winner Industry Kabupaten Semarang. Berkaitan dengan penelitian ini yang membahas tentang beban kerja, *burnout* dan *reward*, maka bisa dijelaskan satu per satu permasalahan tersebut. Pada faktor beban kerja, terdapat beberapa



pegawai yang bekerja melebihi jam kerja lebih dari 8 jam per hari. Pada faktor *burnout*, pegawai yang tidak diroling akan berakibat pada kejemuhan kerja yang mungkin mengakibatkan dampak negatif pada diri dan pekerjaannya. Sedangkan pada faktor *reward*, belum ada *reward* (penghargaan) terhadap pegawai yang bekerja melebihi 8 jam per hari.

LITERATURE REVIEW

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perilaku positif terhadap pekerjaan yang dinilai berdasarkan ciri atau gejalanya (Robbins & Judge, 2018:46). Pengertian lain kepuasan kerja adalah perbandingan apa yang diperoleh karyawan dibanding dengan apa yang menjadi harapan, keinginan, atau diduga karyawan (Sulistiyani & Rosidah, 2018:282). Uraian lain kepuasan kerja adalah perasaan senang pegawai dengan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2019:202).

Siagian (2019:295) mengartikan bahwa kepuasan kerja adalah pandangan karyawan tentang baik tidaknya suatu pekerjaan. Menurut Sutrisno (2019:75), kepuasan kerja adalah perasaan puas karyawan dengan semua yang terjadi dalam pekerjaannya. Sedangkan menurut Wibowo (2019:132), kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan karyawan sebagai evaluasi positif terhadap pekerjaan dan lingkungan tempatnya bekerja.

Kepuasan kerja pada pekerjaan merupakan kepuasan kerja melalui penghargaan atas hasil kerjanya, penempatannya, tindakan, peralatan, dan lingkungan kerja. Pegawai yang memilih untuk menikmati pekerjaan di tempat kerja akan lebih mengedepankan pekerjaannya dibanding gaji meskipun gaji merupakan hal yang penting (Hasibuan, 2019:202).

Kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati pegawai di luar pekerjaan dan imbalan yang akan diterima dari pekerjaannya, sehingga pegawai bisa membeli apa yang dibutuhkan. Pegawai yang memilih untuk menikmati kepuasan di luar pekerjaan akan lebih mementingkan imbalan dibanding

memenuhi tanggung jawabnya (Hasibuan, 2019:202).

Gabungan kombinasi kepuasan kerja di dalam dan diluar pekerjaan yaitu kepuasan kerja yang diungkapkan oleh keseimbangan emosional antara gaji dan hasil kerja. Karyawan yang menikmati kepuasan kerja secara gabungan akan merasakan puas apabila hasil kerja dan penghargaan yang dirasakan baik dan sesuai (Hasibuan, 2019:202).

Karyawan merasa puas dengan pekerjaannya bila tidak ada kesenjangan antara apa yang diinginkan karyawan dengan apa yang sebenarnya diterimanya. Saat karyawan memperoleh dan menerima lebih dari yang seharusnya diterimanya, maka akan semakin merasa puas. Sedangkan jika karyawan merasa dan menerima kurang dari apa yang seharusnya diberikan, maka akan terjadi ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Semakin besar perbedaannya, semakin besar ketidakpuasan karyawan tersebut (Sutrisno, 2019: 80).

Kepuasan kerja tidak hanya didasarkan pada evaluasi pribadi atau pendapat mengenai imbalan dan penghargaan yang diberikan, tetapi juga harus dapat dibandingkan, yaitu dengan imbalan yang diperoleh rekan kerja. Jika penghasilannya sama, status dan jabatannya serta nilai pekerjaannya sama, maka rasa kecewa itu bisa terkompensasi (Sulistiyani & Rosidah, 2018:282).

Beban Kerja

Beban kerja yaitu tuntutan fisik maupun mental atas pekerjaan dari individu saat melaksanakan pekerjaannya yang ditunjang dengan kepemilikan dan kemampuan tertentu (Irianto, 2016:109). Pengertian lain beban kerja yaitu suatu aktivitas maupun tugas yang diperoleh dan dijalankan oleh karyawan untuk menghasilkan sesuatu pada waktu atau target yang ditentukan (Kasmir, 2022:45).

Tiap aktivitas mempunyai beban yang sama dengan kapasitas target dan kapasitas karyawan. Kenyataannya, seringkali tugas yang dibagikan mempunyai tanggung jawab yang berlebihan ataupun dibawah kapasitas

karyawan yang bersangkutan. Tugas yang berlebihan ini bisa berupa volume, waktu ataupun target yang mengakibatkan tidak tercapainya apa yang menjadi harapannya. Namun demikian, beban kerja yang kurang menjadikan seseorang membuang-buang waktu sehingga tidak efektif karena tidak melakukan atau menghasilkan sesuatu (Kasmir, 2022:46).

Kemampuan maupun tuntutan pekerjaan organisasi yang direspon individu melalui usaha dan daya serta kapasitas tertentu, makna beban kerja sesungguhnya merupakan dasar interaksi kontraktual yang terjadi antara organisasi dan individu. Beban kerja menunjukkan adanya kewajiban yang harus dilaksanakan individu dengan berbagai imbalan yang diberikan organisasi (Irianto, 2016:109).

Beban kerja yang diberikan organisasi kepada individu sebagai pelaksana suatu pekerjaan sangat erat kaitannya dengan aspek kesehatan. Kebutuhan yang harus dipenuhi yakni badan yang sehat (fisik) serta jiwa yang sehat (mental) akan mengarahkan individu dapat melaksanakan pekerjaannya dalam kadar beban kerja tertentu. Jika fisik dan mental tidak sehat akan menghambat pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, beban kerja haruslah memberikan pertimbangan seksama pada kesehatan fisik dan mental individu (Irianto, 2016:110).

Burnout (Kelelahan Kerja)

Burnout atau kelelahan kerja adalah proses psikologis sebagai hasil dari tekanan pada pekerjaan yang mengakibatkan kelelahan emosional, tidak berselera, dan perasaan penurunan prestasi (Wibowo, 2019:199). Pengertian lain *burnout* adalah kondisi kelelahan yang disebabkan oleh tekanan yang berlebihan yang menyebabkan penurunan pada prestasinya (Dewi et al., 2022:53). Uraian lain *burnout* adalah penurunan kondisi fisik dan psikis secara menyeluruh yang disebabkan oleh usaha dan pekerjaan atau aktivitas yang berlebihan (Agustina et al., 2023:110). Deskripsi lain *burnout* adalah respon psikologis akibat tekanan dan rasa tidak nyaman yang

dilakukan seseorang karyawan yang menjadikan kontribusinya terhadap pekerjaan berkurang sehingga apa yang dilakukannya menjadi tidak efektif (Andrianti et al., 2023:159). Arti lain *burnout* adalah gejala fisik dan psikis yang diakibatkan oleh kesalahan manajemen pegawai di tempat kerjanya sehingga mengakibatkan rasa lelah, tertekan, kecemasan dan kurangnya perhatian terhadap orang lain dan pekerjaan (Laily et al., 2023:70).

Burnout merupakan istilah yang dipergunakan untuk mendeskripsikan stres kronis, stres mental atau fisik yang terkait dengan pekerjaan atau cedera fisik. Karyawan merasa jemu ataupun lelah (*burnout*) karena jam kerja lebih panjang dari jam seharusnya. *Burnout* mempunyai tiga unsur : kelelahan, sinisme, dan harga diri rendah. *Burnout* adalah penentu utama kualitas pekerjaan karena kelelahan menyebabkan seseorang berpikir akan kehilangan kekuatan dalam pekerjaan, merasa tidak mau melakukan pekerjaan baru dan tidak mau bekerja dengan orang lain (Dewi et al., 2022:53).

Orang dengan ambisi tinggi dan semangat kerja yang kuat untuk melaksanakan tugas adalah kandidat utama untuk kelelahan kerja dalam situasi tertentu. Orang-orang akan berusaha memenuhi rencananya sementara pada saat yang sama berusaha memenuhi tuntutan manajemen (Wibowo, 2019:198).

Burnout seringkali timbul pada karyawan yang bekerja pada sektor atau bidang pelayanan yang cukup lama, sebab sering mengalami tuntutan dari banyak jenis orang dengan dengan karakter yang bervariasi, penghargaan yang kurang terhadap prestasi kerja dan tuntutan keadaan secara emosional. Pemberi layanan atau jasa dituntut untuk berusaha memberikan sesuatu secara minimal, sehingga dalam waktu yang panjang akan mengalami kelelahan fisik dan mental (Laily et al., 2023:70).

Reward

Reward adalah suatu bentuk imbalan yang dibagikan kepada seorang pegawai atas prestasi kerjanya, baik finansial maupun non finansial

(Affandi et al., 2021:36). Pengertian lain *reward* adalah penghargaan atau apresiasi yang dibagikan perusahaan kepada pegawai atas kontribusinya yang telah diberikan (Fitri et al., 2022:1353). Definisi lain *reward* adalah suatu bentuk imbalan yang didasarkan pada peningkatan produktivitas pegawai untuk mewujudkan keunggulan bersaing (Lena & Kusnawan, 2022:2). Uraian lain *reward* adalah upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai yang umumnya diberikan berbentuk finansial ataupun nonfinansial (Darmawati et al., 2024:108).

Reward adalah unsur penting pada masing-masing strategi manajemen, khususnya dalam hal motivasi pegawai. Agar pegawai memiliki motivasi, *reward* harus memiliki nilai di mata pegawai dan pembagiannya harus adil. Pegawai yang berkinerja tinggi seharusnya menerima lebih banyak *reward* dibandingkan pegawai yang berkinerja rendah. Organisasi harus memberi *reward* berdasarkan kinerja sebab bersifat transparan, adil dan memberi motivasi (Affandi et al., 2021:36).

Reward berkaitan dengan seluruh imbalan, termasuk imbalan eksternal. *Reward* pada dasarnya upaya memunculkan perasaan diterima dalam proses kerja, yang berdampak pada imbalan dan hubungan antara pegawai yang satu dengan yang lainnya. Apabila kapabilitas pegawai ditingkatkan dengan baik dan dinilai sudah mencapai atau melebihi persyaratan pekerjaannya, maka harus diberi apresiasi yang lebih besar atas peran atau kontribusinya di perusahaan (Fitri et al., 2022:1353).

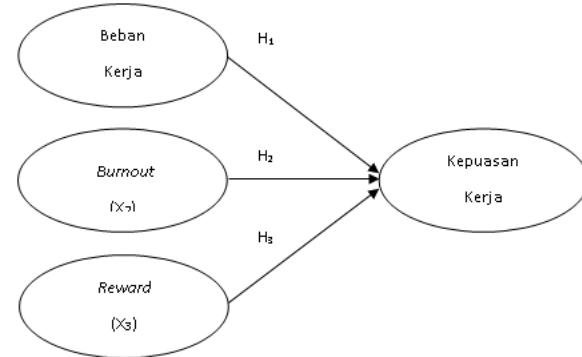
Pemberian *reward* adalah kunci pengelolaan sumber daya manusia. Skema *reward* juga merupakan aspek penting dalam proses kerja yang menjadi penentu seberapa jauh orang-orang di organisasi akan bisa terpenuhi kebutuhannya, sehingga menentukan hubungan antara individu dan perusahaan (Lena & Kusnawan, 2022:2).

Reward dianggap efektif jika pegawai mengetahui adanya hubungan langsung antara

kinerja dengan capaian *reward* yang sesuai keinginan. Hal ini berarti untuk memberi landasan dalam memberi motivasi pegawai, perusahaan tidak hanya menerapkan skema *reward* yang mencukupi, namun karyawan harus mengetahui bahwa capaian *reward* yang sesuai keinginan akan dihasilkan dari kinerja yang baik (Lena & Kusnawan, 2022:2).

Organisasi memberi *reward* pada karyawan sebagai bentuk balasan yang diberikan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan. *Reward* yang diberikan organisasi adalah hak setiap pegawai dalam organisasi yang sudah menunjukkan hasil kerjanya. Hak ini seharusnya diberikan oleh organisasi sebagai bentuk apresiasi kinerja pegawai. Di samping itu, organisasi memberikan *reward* pada karyawan karena berusaha merangsang karyawan dalam bekerja dan menunjukkan loyalitasnya serta mencegah karyawan meninggalkan perusahaan. *Reward* organisasi mempunyai berbagai bentuk termasuk uang tunai (gaji, insentif), pujian dan fasilitas (Darmawati et al., 2024:108).

METODE PENELITIAN



Gambar 1. Design Penelitian Sample

Sampel yaitu sebahagian dari karakter yang ada pada populasi (Sugiyono, 2019:131). Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian pegawai PT. TI Matsuoka Winner Industry Kabupaten Semarang dengan 76 orang sebagai responden.

Definisi Operasional, dan Indikator

Definisi operasional dalam penelitian ini dapat dibuat dalam tabel berikut

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

N.o.	Variabel	Definisi Konsep	Indikator				
1	Beban Kerja	Beban kerja adalah tugas yang mempunyai uraian pekerjaan yang harus dituntaskan dalam waktu tertentu (Wulandari et al., 2023:106).	a. Banyaknya pekerjaan b. Target pekerjaan c. Kebijakan beban d. Tekanan kerja (Wulandari et al., 2023:106)	meningkatkan kinerja pegawai yang umumnya diberikan berbentuk finansial ataupun nonfinansial (Darmawati et al., 2024:108).	c. Peluang promosi d. Cuti (Darmawati et al., 2024:108)		
2	Burnout	Burnout adalah respon psikologis akibat tekanan dan rasa tidak nyaman yang dilakukan seseorang karyawan yang menjadikan kontribusinya terhadap pekerjaan berkurang sehingga apa yang dilakukannya menjadi tidak efektif (Andrianti et al., 2023:159).	a. Lelah fisik b. Lelah emosional c. Lelah mental d. Penghargaan diri yang rendah (Andrianti et al., 2023:159)	Kepuasan kerja adalah perasaan positif pada pekerjaan yang mencerminkan hasil penilaian terhadap karakter setiap pekerjaan (Fitri et al., 2022:1353).	a. Persepsi yang menarik b. Perhatian dari atasan c. Kondisi organisasi yang stabil d. Rekan kerja yang mendukung e. Tersedia sarana dan prasarana kerja		(Fitri et al., 2022:1353)
3	Reward	Reward adalah upaya untuk	a. Gaji b. Tunangan				

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat untuk menguji suatu instrumen ataupun menilai suatu instrumen apakah sesuai dengan kondisi sebenarnya sesuai ukurannya (Sugiyono, 2019:193). Suatu pertanyaan disebut valid apabila item dalam pertanyaan tersebut bisa menjelaskan apa yang hendak diukur oleh pertanyaan tersebut. Angket atau indikator disebut valid bila mampu mengukur pernyataan dari angket sesuai dengan apa yang hendak diukur. Kriteria valid bila, $r_{hitung} \text{ sig. } < 0,05 =$ dan tidak valid bila, $r_{hitung} \text{ sig. } > 0,05$ (Sugiyono, 2019:201).

Untuk menguji apakah masing-masing indikator valid atau tidak, maka dapat dilihat dari kolom *correlated item – total correlation*



(r hitung). Selanjutnya nilai *correlated item – total correlation* dibandingkan dengan r tabel. Bila r hitung lebih besar dari r tabel (nilai positif), maka butir atau pertanyaan atau indikator disebut valid (Sugiyono, 2019:201). Penentuan untuk r tabel yaitu dengan menggunakan tabel r *product moment* kemudian menentukan $df = n$ (sampel) – 2, yaitu $76 - 2 = 74$ dengan $sig. = 0,05$ maka didapat r tabel dua sisi sebesar 0,226.

Hasil pengujian validitas memperlihatkan bahwa nilai r hitung setiap pertanyaan lebih besar dibanding nilai r tabel, dengan hasil ini maka item pertanyaan variabel beban kerja, *burnout*, *reward* dan kepuasan kerja dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel penelitian.

a. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu pengukuran pada saat diuji dan pelaksanaannya berulang kali pada subyek serta waktu yang sama (Sugiyono, 2019:203). Suatu pertanyaan disebut reliabel atau dapat dipercaya apabila tanggapan seseorang pada pendapat yang dikemukakan itu konsisten ataupun stabil dalam setiap waktu.

Reliabilitas bisa dilaksanakan dengan pengukuran cukup satu kali dengan melihat hasil uji Cronbach Alpha (Sugiyono, 2019:206). Kriteria reliabel bila, $\alpha_{Cronbach} > 0,70$ dan tidak reliabel bila, $\alpha_{Cronbach} < 0,70$. Hasil nilai *cronbach's alpha* variabel beban kerja, *burnout*, *reward* dan kepuasan kerja lebih besar dari 0,70 sehingga pertanyaan dari keempat variabel dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda yakni suatu analisis yang dipergunakan untuk meramalkan naik turunnya variabel terikat apabila dua atau lebih variabel bebas digunakan untuk memprediksi dengan cara memanipulasi atau dinaikturunkan angkanya (Sugiyono, 2019:307).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Uji t

Uji t dipergunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2019:274).

Kriteria :

Ho diterima : bila $sig. > \alpha = 0,05$

Ha diterima : bila $sig. < \alpha = 0,05$

Uji F

Uji F dipergunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2019:283)

- a. Model dinyatakan baik bila nilai $sig. < 0,05$ atau ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.
- b. Model dinyatakan kurang baik bila nilai $sig. > 0,05$ atau tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk menghitung seberapa besar pengaruh variabel bebas (Beban Kerja, *Burnout* dan *Reward*) terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja). Angka pada koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Angka yang dekat dengan 1 artinya variabel bebas yang dipergunakan bisa mendeskripsikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk meramalkan variabel terikat (Sugiyono, 2019:294).

Kelemahan dasar penggunaan koefisien determinasi menyebabkan bias pada jumlah variabel-variabel bebas yang disertakan dalam sampel. Untuk setiap penambahan 1 variabel bebas, R^2 akan naik. Banyak peneliti yang mengajarkan untuk memakai nilai *Adjusted R²* (*Adjusted RSquare*) saat menilai model fit. Berbeda dengan R^2 , nilai *Adjusted R²* bisa bertambah dan berkurang jika ada penambahan satu variabel bebas ke dalam persamaan (Sugiyono, 2019: 294).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh pengaruh beban kerja, *burnout*, dan *reward* terhadap kepuasan kerja pegawai PT. TI Matsuoka Winner Industry Kabupaten Semarang.

Tabel 2. Hasil Regresi Berganda Coefficients^a

Model	B	Error	Standardized Coefficients		Sig.
			Std. Error	Beta	
1 (Constant)	15,194	2,243		6,774	,000
Beban Kerja	-,239	,096	-,253	-2,489	,159
Burnout	-,202	,093	-,218	-2,176	,333
Reward	,660	,092	,522	7,194	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil regresi yang didapat maka dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = -0,253 (X_1) - 0,218 (X_2) + 0,522 (X_3)$$

Persamaan regresi linear berganda di atas mempunyai pengertian sebagai berikut :

1. Beban kerja (b_1) = $-0,253$, dengan nilai negatif dapat diartikan setiap ada peningkatan beban kerja maka akan menurunkan kepuasan kerja. Atau dapat diartikan pula setiap ada penurunan beban kerja akan meningkatkan kepuasan kerja
2. *Burnout* (b_2) = $-0,218$, dengan nilai negatif dapat diartikan setiap ada peningkatan *burnout* maka akan menurunkan kepuasan kerja. Atau dapat diartikan pula setiap ada penurunan *burnout* akan meningkatkan kepuasan kerja.
3. *Reward* (b_3) = $0,522$, dengan nilai positif dapat diartikan setiap ada peningkatan

reward maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan berdasarkan dari hasil uji – t untuk mengetahui adanya pengaruh signifikan beban kerja, *burnout* dan *reward* terhadap kepuasan kerja secara parsial pada penerimaan hipotesis sig. $\leq 0,05$.

Berdasarkan hasil uji – t dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

- a. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji – t beban kerja terhadap kepuasan kerja sebesar $-2,489$ dengan sig. sebesar $0,015 < 0,05$ maka hipotesis (H_1) yang menyatakan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai PT. TI Matsuoka Winner Industry Kabupaten Semarang, diterima.

- b. Pengaruh *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji – t *burnout* terhadap kepuasan kerja sebesar $-2,176$ dengan sig. sebesar $0,033 < 0,05$ maka hipotesis (H_2) yang menyatakan *Burnout* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai PT. TI Matsuoka Winner Industry Kabupaten Semarang, diterima.

- c. Pengaruh *Reward* Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji – t *reward* terhadap kepuasan kerja sebesar $7,194$ dengan sig. sebesar $0,000 < 0,05$ maka hipotesis (H_3) yang menyatakan *Reward* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai PT. TI Matsuoka Winner Industry Kabupaten Semarang, diterima.

3. Uji – F

Uji – F ini digunakan untuk menguji pengaruh beban kerja, *burnout* dan *reward* terhadap kepuasan kerja secara simultan pada penerimaan hipotesis sig. $\leq 0,05$. Hasil uji – F dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji – F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.



1 Regressi on	888,08	3 1	296,0 27	85,7 03	,00 0 ^b
Residual	248,69	7 6	3,454 2		
Total	1136,7	7 76			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Reward, Burnout, Beban Kerja

Hasil uji – F sebesar 85,703 dengan sig.0,000 < 0,05, maka beban kerja, *burnout*, dan *reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara simultan dan memperlihatkan pula model regresi sudah baik atau fit.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan beban kerja, *burnout*, dan *reward* dalam menjelaskan kepuasan kerja. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
1	,884 ^a	,781	,772	,772	1,859

a. Predictors: (Constant), Reward, Burnout, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada *Adjusted R Square* sebesar 0,772, yang dapat diartikan beban kerja, *burnout* dan *reward* mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 77,2% (0,772 x 100%), sementara sebesar 22,8% (100%-77,2%) kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel di luar beban kerja, *burnout*, dan *reward*.

Pembahasan

Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai PT. TI Matsuoka Winner Industry Kabupaten Semarang, yang diperoleh hasil uji – t sebesar -2,489 dengan sig. sebesar 0,015 < 0,05. Beban kerja yaitu suatu aktivitas maupun tugas yang diperoleh dan

dijalankan oleh karyawan untuk menghasilkan sesuatu pada waktu atau target yang ditentukan (Kasmir, 2022:45). Tiap aktivitas mempunyai beban yang sama dengan kapasitas target dan kapasitas karyawan. Kenyataannya, seringkali tugas yang dibagikan mempunyai tanggung jawab yang berlebihan ataupun dibawah kapasitas karyawan yang bersangkutan. Kondisi ini tentu akan memberi beban tersendiri bagi pegawai karena harus mengurus dan menyelesaikan banyak tugas dalam waktu yang sudah ditentukan sehingga hal ini memberi tekanan sendiri dalam bekerja dan menurunkan rasa puas terhadap pekerjaan dijalani.

Para pegawai PT. TI Matsuoka Winner Industry Kabupaten Semarang sendiri terlihat merasa mendapatkan beban kerja tinggi, yang tergambar dari penilaian tinggi terhadap indikator beban kerja. Indikator tersebut yaitu harus menyelesaikan banyaknya pekerjaan yang diberikan perusahaan. Para pegawai juga harus mencapai hasil pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan. Kondisi ini membuat pegawai akan terus tertuju pada pekerjaan selama jam kerja agar bisa selesai sesuai target ditentukan.

Dengan merasa pekerjaan yang dijalani saat ini memberi beban cukup tinggi maka para pegawai akan merasa waktunya hanya dihabiskan untuk menyelesaikan setiap tugas dari perusahaan. Hal ini membuat pegawai merasa kurang mendapatkan keseimbangan dalam hidupnya sehingga menimbulkan rasa tidak puas terhadap kondisi kerja yang dihadapi. Hal ini tentu menjadi faktor yang masih harus menjadi perhatian dari PT. TI Matsuoka Winner Industry Kabupaten Semarang agar melakukan pengelolaan beban kerja para pegawai secara lebih baik, seperti melihat kemampuan kerja pegawai untuk menjalankan sejumlah pekerjaan, dan penyesuaian tenaga kerja yang lebih sebanding dengan beban kerja yang dijalankan, serta upaya peningkatan kemampuan kerja pegawai agar dengan kemampuan kerja meningkat

pegawai bisa lebih tangkas dan trampil dalam bekerja sehingga bisa lebih cepat dalam menyelesaikan lebih banyak tugas. Dengan pengelolaan secara baik diharapkan para pegawai bisa mendapatkan beban kerja sesuai kemampuan sehingga bisa bisa lebih mudah dan lancar dalam menyelesaikan setiap tugas, selain itu juga bisa mendapatkan cukup waktu juga melakukan kegiatan lain karena pekerjaan sudah diselesaikan secara baik, sehingga ada keseimbangan yang didapat maka hal ini yang akan membuat pegawai puas dengan pekerjaan dijalani.

Hasil penelitian yang didapat memperkuat hasil penelitian Astuti et al. (2022), Fatinah et al. (2023) serta Wulandari et al. (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Burnout berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai PT. TI Matsuoka Winner Industry Kabupaten Semarang, yang diperoleh hasil uji – t sebesar -2,176 dengan sig. sebesar $0,033 < 0,05$. *Burnout* adalah penurunan kondisi fisik dan psikis secara menyeluruh yang disebabkan oleh usaha dan pekerjaan atau aktivitas yang berlebihan (Agustina et al., 2023:110). *Burnout* yang berhubungan dengan kecemasan kerja bisa memberikan dampak kerugian pada kesehatan fisik dan mental manusia, dan bisa memberi pengaruh pada fungsi organisasi. Hal inilah yang mengakibatkan karyawan merasakan adanya tekanan untuk memberikan kontribusinya yang lebih banyak kepada perusahaan, sehingga faktor ini yang membuat pegawai tidak merasa puas dengan pekerjaannya.

Berdasarkan dari hasil analisis deskripsi variabel memperlihatkan bahwa para pegawai PT. TI Matsuoka Winner Industry Kabupaten Semarang merasakan *burnout* yang tinggi. Hal ini dilihat dari penilaian tinggi terhadap indikator *burnout*, yaitu merasa lelah secara fisik untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Hal ini memperlihatkan dari pekerjaan dijalani saat ini

membuat pegawai mengeluarkan lebih banyak stamina atau juga membuat pikiran terus tertuju pada pekerjaan yang tentunya juga bisa mengurangi tenaga dan hal ini dilakukan sepanjang waktu selama jam kerja.

Para pegawai juga merasa tidak ada yang menghargai saya saat bekerja di perusahaan ini. Hal ini bisa didasari karena setiap pegawai fokus pada pekerjaan masing – masing sehingga tidak sempat memberi perhatian atau menilai pekerjaan sesama pegawai, dan juga dari instansi sendiri mungkin dirasa kurang memberikan nilai penghargaan kepada pegawai.

Bagi pegawai yang merasakan *burnout* maka perlu adanya kondisi yang bisa membuat rileks atau mengistirahatkan tubuh dan pikiran secara mencukupi karena hal ini menjadi penting guna mengembalikan ketenangan pikiran dan stamina untuk bisa lebih semangat untuk meneruskan pekerjaan. Dalam hal ini perusahaan bisa memberikan waktu istirahat lebih mencukupi kepada pegawai dan dalam waktu tertentu memberi kondisi lebih rileks kepada pegawai dengan tidak memberi banyak kegiatan atau tugas serta melakukan kegiatan santai antar pimpinan dengan pegawai. Faktor ini yang diperlukan pegawai untuk mengembalikan atau menjaga kondisi fisik atau mental agar bisa lebih sehat dalam bekerja sehingga hal ini akan membuat para pegawai mendapatkan kepuasan selama bekerja di perusahaan. Hasil penelitian yang didapat memperkuat hasil penelitian Dewi (2022), Agustina (2023) serta Laily et al. (2023) yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Reward berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai PT. TI Matsuoka Winner Industry Kabupaten Semarang, yang diperoleh hasil uji – t sebesar 7,194 dengan sig. sebesar $0,000 < 0,05$. *Reward* adalah suatu bentuk imbalan yang dibagikan kepada seorang pegawai atas prestasi kerjanya, baik finansial maupun non finansial (Affandi et al., 2021:36). Pemberian *reward* akan membuat pegawai



mendapatkan berbagai kompensasi yang menjadi hak mereka dan apabila diberikan dengan lebih banyak nilai maka akan lebih banyak kompensasi yang didapat pegawai sehingga pegawai bisa mencukupi berbagai kebutuhannya. Hal ini yang akan memenuaskan para pegawai.

Pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah mendapatkan penilaian yang baik dari pegawai. Hal ini terlihat dari penilaian tinggi terhadap indikator *reward*, yaitu memperoleh gaji yang besarnya sesuai dengan standar gaji di UMK setempat. Para pegawai juga memberikan penilaian tinggi mengenai memperoleh tunjangan hari raya (THR) yang besarnya 1 bulan gaji. Pemberian THR ini tentu menjadi tambahan penghasilan yang dibutuhkan pegawai untuk memenuhi kebutuhan di hari raya yang biasanya cukup tinggi atau semakin meningkat. Penilaian tinggi juga diberikan mengenai memperoleh peluang promosi yang sama dengan rekan kerja lain di perusahaan ini. Hal ini menunjukkan adanya *reward* yang berbentuk pengembangan karier sehingga memberi kesempatan bagi setiap pegawai untuk bisa mendapatkan perkembangan dalam bekerja melalui peningkatan jabatan lebih tinggi.

Pemberian *reward* yang diberikan oleh perusahaan terlihat sudah memenuhi berbagai nilai harapan dari pegawai mulai dari bentuk kompensasi finansial yang mencukupi atau membuat sejahtera apabila dikelola secara baik, kemudian juga nilai yang diharapkan dalam pekerjaan yaitu adanya pengembangan karier, serta menjaga kesehatan psikis dengan memberi berkesempatan istirahat tanpa mengurangi hak pegawai. Dengan berbagai *reward* yang diberikan tentunya bisa memberi rasa senang pegawai karena selain bisa mendapatkan kehidupan layak kebutuhan kebutuhan secara individu ataupun juga manusia juga diperhatikan, sehingga hal ini yang membuat pegawai puas dalam bekerja.

Hasil penelitian yang didapat memperkuat hasil penelitian Affandi et al. (2021), Fitri et al.

(2022) serta Darmawati et al. (2024) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian mengenai pengaruh beban kerja, *burnout*, dan *reward* terhadap kepuasan kerja pegawai PT. TI Matsuoka Winner Industry Kabupaten Semarang maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, apabila dengan adanya peningkatan beban kerja maka menurunkan kepuasan kerja, tetapi dapat diartikan pula semakin menurun beban kerja maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja pegawai PT. TI Matsuoka Winner Industry Kabupaten Semarang.
2. *Burnout* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, apabila dengan adanya peningkatan *burnout* maka menurunkan kepuasan kerja, tetapi dapat diartikan pula semakin menurun *burnout* maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja pegawai PT. TI Matsuoka Winner Industry Kabupaten Semarang.
3. *Reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga dengan adanya peningkatan *reward* maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja pegawai PT. TI Matsuoka Winner Industry Kabupaten Semarang.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Affandi, Aris, Cholifah & Indah Noviandari. (2021). Pengaruh *Reward*, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja di PT. Kerta Rajasa Raya Mojokerto. *Benchmark*, 2(1), 34-50. Universitas Bhayangkara Surabaya.
- [2] Agustina, AT, Syarif Ali, Y N Supriadi dan Suryani Maryam. (2023). Pengaruh Kelelahan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operator SPBU Pertamina 34-15312

- Serpong. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 6(2), 108-119. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta. Jakarta.
- [3] Andrianti, Reni Dwi, Udk Jatmiko & Nur Hidayati. (2023). Pengaruh *Burnout, Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Kreatif*, 1(6), 156-170. Universitas Islam Kadiri. Kediri.
- [4] Astuti, Rizka Dwi, Jajuk Herawati & Epsilandri Sepytarini. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Wika-Wg Kso Proyek Pembangunan Gedung Sgic & Eric. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(4), 1119-1136. Universitas Sarjana Tamansiswa. Yogyakarta.
- [5] Darmawati, Tri, Nurkardina Novalia & Riana Sari. (2024). Pengaruh *Reward* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Matahari Opi Mall Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomi*, 21(1), 104-116. Universitas PGRI Palembang. Palembang.
- [6] Dewi, Rizka Satria, Iwan Kresna Setiadi & Sri Mulyantini. (2022). Pengaruh *Work-Life Balance, Employee Engagement* dan *Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Kelurahan Kamal Jakarta Barat*. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(1), 49-62. Universitas Pamulang. Tangerang. Banten.
- [7] Fatinah, Izzeti, Muhammad Syarif Hidayatullah Elmas & Trivosa Aprilia Novadiani Haidiputri. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Diva Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo. *Journal Management, Accounting, and Digital Business*, 1(4), 451-460. Universitas Panca Marga.
- [8] Fitri, Marliza Ade, Yosi Olivia Riduan & Herwan. (2022). Pengaruh *Work Life Balance & Reward System* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Akses Kota Bengkulu. *Jurnal Ekombis Review*, 10(2), 1351-1356. Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Bengkulu.
- [9] Hasibuan, Malayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Ke-23. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- [10] Irianto, Jusuf. (2016). *Kebijakan dan Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Indomedia Pustaka.
- [11] Kasmir. (2022). *Pengantar Metodologi Penelitian : Untuk Ilmu Manajemen, Akuntansi, Dan Bisnis*. Edisi 1. Cetakan 1. Rajawali Pers. Depok.
- [12] Laily, Zulfa, Ira Setiawati dan Ika Indriasari. (2023). Analisis Jalur Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di PT. Sai Apparel Industries Semarang. *Jurnal Ekonomi Pendidikan dan Kewirausahaan*, 11(1), 65-84. Universitas PGRI Semarang. Semarang.
- [13] Lena, Imelda Oktafia & Agus Kusnawan. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, *Self Rewards*, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Summarecon Agung Tbk Cabang Serpong. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 1-11. Universitas Buddhi Dharma. Tangerang.
- [14] Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Cetakan 7. Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta.
- [15] Saputra, Agung Aditya. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal (TMJ)*, 7(1), 68-77. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Banten.



-
- [16] Siagian, Sondang. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan 27. Bumi Aksara. Jakarta.
 - [17] Siregar, Syofian. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi Perhitungan Manual & SPSS*. Edisi Pertama. Cetakan ke 4. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
 - [18] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Kedua. CV. Alfabetika. Bandung.
 - [19] Sulistiyan, Ambar Teguh & Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pendekatan Teoretik dan Praktik untuk Organisasi Publik*. Cetakan 1. Gava Media. Yogyakarta.
 - [20] Supriyadi, A., & Aryaningtyas, A. T. (2019). Influence Of Organizational Citizenship Behavior To Employee Performance With Employee Competences And Job Satisfaction As Predictors. *Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(3), 133–141. https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_penelitian_1_dir/c33b13aeae122e545b907792c9a10f27.pdf
 - [21] Supriyadi, A., Octafian, R., & Susilo, D. E. (n.d.). Bagaimana Komitmen Organisasi Dipengaruhi oleh Work Family Conflict, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Prediktor. *Bisman*, 6(2).
 - [22] Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan 10. Prenadamedia. Jakarta.
 - [23] Wibowo. (2019). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi 3. Cetakan 6. PT. Raja Grafindo Persada. Depok.
 - [24] Wulandari, Putri Dhiva, Rani & Purwatiningsih. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Nusapala Group. *SAMMAJIVA : Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(3), 102-116. Universitas Bina Sarana Informatika. Jakarta.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN