

VOLUME 12 NOMOR 2

MARET 2023

FORUM BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN

Jurnal Ilmiah Universitas Multi Data Palembang



Diterbitkan Oleh :
Yayasan Multi Data Palembang

Forum Bisnis dan Kewirausahaan	VOLUME 12	Nomor 2	Halaman 221-486	ISSN 2777-049X
-----------------------------------	-----------	---------	-----------------	-------------------

DEWAN REDAKSI

Pembina : Johannes Petrus, S.Kom., M.T.I. (*Rektor Universitas Multi Data Palembang*)

Penanggung jawab : M. Rizky Pribadi, M.Kom. (*Ka. LPPM Universitas Multi Data Palembang*)

Ketua Penyunting : Dr. Anton Arisman, SE., M.Si., Ak., CA.

Penyunting Ahli : 1. Prof. H. Syamsurijal, Ak, Ph.D. (*Universitas Sriwijaya*)
2. Prof. Dr. Kamaludin, S.E., M.M (*Universitas Bengkulu*)
3. Dr. Istijanto, M.M., M.Com. (*Prasetiya Mulya Business School*)
4. Dr. H. Zakaria Wahab, MBA. (*Magister Manajemen UNSRI*)
5. Dr. H. Zamzami, S.E., M.Si. (*Universitas Jambi*)
6. Dr. Lukluk Fuadah, SE., MBA., Ak., CA (*Pasca Sarjana UNSRI*)
7. Dr. Yulizar Kasih, SE., M.Si. (*Universitas Multi Data Palembang*)

Penyunting Pelaksana : 1.Siti Khairani, S.E.Ak., M.Si.
2.Retno Budi Lestari, S.E., M.Si.
3.Kardinal, SE., MM.

Sekretariat : Trisnadi Wijaya, S.Kom., S.E., M.Si.

Penerbit : Yayasan Multi Data Palembang

Alamat : Jl. Rajawali 14 Palembang 30113 Telp. 0711-376400
Fax. 0711-376360 E-mail : redaksi@mdp.ac.id

Forum Bisnis dan Kewirausahaan adalah jurnal ilmiah untuk mempublikasikan hasil penelitian dan pengembangan gagasan dalam bidang manajemen, akuntansi, perpajakan, ekonomi, dan kewirausahaan. Jurnal ini terbit 2 (dua) kali dalam setahun (September dan Maret) dan bertujuan untuk menyebarkan hasil-hasil penelitian terbaru dan gagasan dalam bidang manajemen, akuntansi, ekonomi, dan kewirausahaan kepada masyarakat ilmiah.

DAFTAR ISI

Analisis Pengaruh *Burnout*, Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja *Salesman* Perusahaan Farmasi Di Palembang

Agatha Septianna Sri Ratnasari

Universitas Katolik Musi Charitas

221 - 236

Pengaruh *Corporate Social Responsibility* Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Moderating Studi pada Perusahaan Farmasi yang Terdaftar di BEI

Efan Elpanso, Ismiranti Humairoh

Universitas Bina Darma Palembang

237 - 248

Analisis Pengaruh *Celebrity Endorser* Rachel Vennya di Instagram Terhadap Keputusan Pembelian Produk Erigo di Kota Palembang

Felicia Angela, Lina

Universitas Katolik Musi Charitas

249 - 260

Analisis Pajak Penghasilan Sebelum dan Setelah Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2021 Bagi Wajib Pajak Orang Pribadi

Relly Vivianda, Poppy Indriani

Universitas Bina Darma Palembang

261 - 269

Optimalisasi Kinerja UMKM Melalui Pemanfaatan Media Sosial

Herry Widagdo, Retno Budi Lestari

Universitas Multi Data Palembang

270 - 280

Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Impulse Buying* pada MR. DIY Palembang

Clara Maria Wijaya, Kardinal

Universitas Multi Data Palembang

281 - 291

DAFTAR ISI LANJUTAN

Pengaruh Suku Bunga Terhadap Jumlah Dana Pihak Ketiga Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah di Indonesia

Muhammad Bahrul Ulum, Roswaty, Meilin Veronica

Fakultas Ekonomi Universitas Indo Global Mandiri

292 - 297

Determinasi *Return Saham* Melalui Analisis *Market Value Added, Earning Per Share, dan Economic Value Added*

Julita Fransiska Trisnadi Wijaya

Universitas Multi Data Palembang

298 - 307

Celebgram Endorsement and Product Quality, How Does It Influence The Interest To Shop Online?

Irham Amir, Alma Widiyanti

Faculty of Economics and Sharia Business, Tazkia Islamic University College, Bogor

308 - 324

Pengaruh Motif Hedonis & Religiusitas Terhadap Pembelian Impulsif *Online* Generasi *Senior Millennial* Muslim melalui Mediasi *Self Esteem*

Yolanda Veybitha, Muhni Pamuji, Sari Sakarina, Frecilia Nanda Melvani

Universitas Tridinanti Palembang

325 - 335

Pengaruh Jumlah Dewan Direksi, Persentase Saham Publik dan Ukuran Perusahaan Terhadap Manajemen Laba

Icha Fajriana

Universitas Multi Data Palembang

336 - 346

Integrasi-Interkoneksi* Peran Perguruan Tinggi Dalam Meningkatkan Kemampuan *Entrepreneur Skill* dan Mempersiapkan *Competitive Advantage* Dunia Kerja Era *Digital Society 5.0

Zathu Restie Utamie, Muhammad Iqbal Fasa

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Indonesia

DAFTAR ISI LANJUTAN

Strategi Pengelolaan UMKM Depot Isi Ulang Air Minum Bandar Rejo Guna Meningkatkan Penjualan pada Area Kecamatan Krian

Dimas Akbar Rizqianto, Agus Kiswantono

Teknik Sipil, Fakultas Teknik, Universitas Bhayangkara Surabaya

356 - 363

Penggunaan Analisis Swot Dalam Menentukan Peluang Usaha Makanan Tradisional Pempek Sambal

Nur Hidayah, Soewito

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Bandar Lampung

364 - 371

Analisis Pengaruh Metode Penjualan Terhadap Tingkat Penjualan Barang

Raden Fadhil A.A, Muhammad Aditya H.P, Arik Rizki A, Muhammad Rafi S.

Fakultas Pendidikan Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung

372 - 379

Implikasi Pendapatan Daerah, Belanja Pegawai, dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Keseimbangan Anggaran di Provinsi Sumatera Selatan

Ayu Geby Gisela Syaputri, Muhammad Bahrul Ulum

Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Palembang

380 - 386

Pengaruh *Endorsement* Selebriti Instagram (Selebgram) Terhadap Minat Beli Online Konsumen

Alvin Giovani, Daffan Alfauzi Nurrobby, Muhammad Zakaria Saputra

Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia

387 - 392

Analisis Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, dan Struktur Aktiva Terhadap Struktur Modal Perusahaan (Studi pada Perusahaan Sektor Dasar dan Kimia)

Yurike Natasya Putri, Faradila Meirisa

Universitas Multi Data Palembang

393 - 402

DAFTAR ISI LANJUTAN

Pengaruh Pergantian Auditor Sebagai Variabel Intervening pada Hubungan Antara Ukuran Perusahaan dan Reputasi KAP Terhadap Integritas Laporan Keuangan

Cherrya Dhia Wenny, S.E., M.Si

Universitas Multi Data Palembang

403 - 413

Pengaruh *Word of Mouth* (WOM) Terhadap Minat Beli Mebel di Palembang

Megawati

Universitas Multi Data Palembang

414 - 424

Pengaruh *Earning Per Share* (EPS) Terhadap Harga Saham Dimediasi Oleh *Return On Equity* (ROE) pada Perusahaan Sektor Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode Tahun 2018-2021

Sri Megawati Elizabeth.P

Universitas Multi Data Palembang

425 - 432

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin

Riri Hanifa, Teguh Iman Santoso, M. Shalahuddin

Univesitas Sumatera Selatan, Universitas Telkom, Univesitas Sumatera Selatan

433 - 442

Dampak Pandemi Covid 19 Terhadap E-Commerce di Kota Palembang

Ratna Juwita

Universitas Multi Data Palembang

443 - 449

Pengaruh Kualitas Pelayanan, Emosional dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen JM Group Plaju Palembang

Kadek Nova Tia Hariyanti, Idham Cholid

Universitas Multi Data Palembang

450 - 456

DAFTAR ISILANJUTAN

Pengaruh Target Keuangan Dan Tekanan Eksternal Terhadap Kecurangan Laporan Keuangan

Herawati, Cherrya Dhia Wenny

Universitas Multi Data Palembang

457 - 465

Pedoman Penulisan Artikel

466 - 469

Indeks Penyunting/Mitra Bestari

470

Abstrak Volume 12 Nomor 1

471 - 484

Indeks Jurnal Volume 12 Nomor 1

485 - 486

ANALISIS PENGARUH *BURNOUT*, KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA SALESMAN PERUSAHAAN FARMASI DI PALEMBANG

Agatha Septianna Sri Ratnasari
Universitas Katolik Musi Charitas
agatha@ukmc.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh burnout, komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja salesman perusahaan farmasi di Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah salesman dari perusahaan farmasi di Palembang yang berjumlah 74 orang. Pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Teknik Analisis data menggunakan regresi berganda dan tabulasi frekwensi. Berdasarkan hasil Uji F menunjukkan bahwa burnout, komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil Uji T menunjukkan bahwa Burnout berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Kata Kunci : burnout, komitmen organisasional, kepuasan kerja

Latar Belakang Masalah

Persaingan yang ketat dalam dunia usaha saat ini mengharuskan para karyawan perusahaan untuk bekerja lebih giat agar target perusahaan dapat tercapai. Dengan situasi dan kondisi yang mempengaruhi perusahaan seperti situasi pandemi covid-19 saat ini maka hal ini menyebabkan karyawan dapat mengalami stres kerja karena selalu dituntut untuk mencapai target. Stres yang berkepanjangan akan menyebabkan *burnout*. *Burnout* menjadi istilah yang digunakan milenial untuk menggambarkan perasaan lelah secara fisik, emosi, dan mental yang disebabkan karena pekerjaan. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menyebut *burnout* sebagai "fenomena kelelahan bekerja". Lembaga ini juga mengklasifikasikannya dalam Penyakit Internasional terbaru, di mana ia digambarkan sebagai sindrom "stres kronis akibat pekerjaan yang belum berhasil dikelola". Menurut WHO, burnout memiliki tiga elemen: perasaan lelah, terasing dari pekerjaan dan kinerja yang buruk di tempat kerja. Tetapi menunggu sampai Anda benar-benar kelelahan untuk melakukan sesuatu tentang hal itu sama sekali tidak membantu dan Anda tidak akan menunggu untuk mengobati penyakit lain sampai semuanya terlambat. (<https://sains.kompas.com/read/2019/06/14/173500023/who-tetapkan-fenomena-kelelahan-bekerja-jadi-penyakit-internasional-baru?page=all>). *Burnout* memang bukan sebuah kondisi mental namun bisa disebut sebagai sindrom. Sindrom yang disebabkan karena stres berat terkait pekerjaan. Beberapa gejala bisa menjadi tanda-tandanya, seperti merasa kehilangan energi, bersikap negatif atau sinis terhadap pekerjaan, hingga berkurangnya efisiensi kerja. Selain tertekan dan lelah, *burnout* pun bisa menyebabkan insomnia, kecemasan, kesulitan konsentrasi, melemahnya sistem imun, hingga depresi. Hampir setiap pekerja pernah mengalami *burnout* dalam kariernya.

Saat ini dunia sedang menghadapi pandemi Covid-19 yang sudah berlangsung dua tahun dan berusaha untuk menemukan vaksin dari virus sars-cov2 agar dapat menghentikan dan menyelesaikan pandemi Covid-19. Dengan angka peningkatan kasus setiap harinya yang semakin memprihatinkan, maka sektor kesehatan menjadi sangat penting untuk

mengendalikan penyebaran dari pandemi ini. Bagi masyarakat saat ini diminta untuk menyesuaikan dengan kondisi yang disebut dengan kondisi *new normal* untuk mengantisipasi penyebaran virus yaitu dengan gerakan masyarakat yang dikenal 5 M yaitu Memakai Masker, Mencuci tangan dengan sabun dan air mengalir, Menjaga jarak, Menghindari Kerumunan dan Meningkatkan Imunitas. Maka hal tersebut menjadi peluang perusahaan farmasi dan perusahaan lainnya dalam memproduksi dan memasarkan produk-produk yang dibutuhkan masyarakat dalam mengantisipasi pandemi, seperti masker, *hand sanitizer*, *disinfectant*, obat-obatan dan vitamin penambah imunitas.

Sektor kesehatan menjadi garda terdepan untuk menghadapi pandemi ini sehingga sangat penting untuk mempertahankan karyawannya agar dapat dengan efektif dan efisien dalam menghadapi situasi pandemi ini, selain tenaga kesehatan juga termasuk *salesman* obat-obatan atau *medical representative*. *Medical Representative* bisa didefinisikan sebagai duta perusahaan/seseorang yang dipercaya untuk mewakili perusahaan guna mempromosikan produk secara profesional, kredibel, dan berintegritas. Tugas utama (*job description*) seorang *medical representative* adalah mempromosikan produk yang dibawanya ke dokter, sehingga dokter tersebut mau meresepkan produknya. Selain itu, masih ada beberapa tugas lainnya yang menjadikan profesi ini menarik sekali untuk dijadikan alternatif profesi yang menjanjikan bagi masa depan. Para *salesman* perusahaan farmasi atau obat-obatan ini, di tengah situasi pandemi saat ini justru dituntut lebih rajin daripada biasanya. Mereka harus aktif memasarkan obat-obatan yang diproduksi oleh perusahaannya, meskipun menghadapi resiko yang besar. Mereka harus mengunjungi tempat praktek dokter, apotik, rumah sakit rumah sakit yang rentan terhadap virus. Waktu kunjunganpun disesuaikan dengan jam praktek dokter dan kadang-kadang harus menunggu sampai pasien terakhir pulang atau apotik sudah sepi pengunjung, kadang sampai tengah malam. Hal ini seringkali menimbulkan kelelahan fisik dan emosional. Selain tingkat *burnout* yang dihadapi, para *salesman* juga dituntut untuk mengingat komitmen mereka terhadap perusahaan yang telah mereka pilih, untuk dapat dengan baik mengerjakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan kepada mereka.

Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki dukungan moral dan tekad individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan kepentingan organisasi, tujuan organisasi serta lebih mementingkan kepentingan organisasi dibandingkan dirinya sendiri. Disisi lain, karyawan yang kurang setia terhadap organisasi mereka cenderung tidak merasa puas dan akan menunjukkan tingkat kehadiran yang semakin rendah di tempat kerja. Peran manajemen sumber daya manusia di perusahaan farmasi sangat dibutuhkan untuk menentukan terwujudnya tujuan perusahaan dan membuat karyawan merasa senang melakukan pekerjaannya. Karyawan sendiri dituntut harus bersemangat dan bertekad untuk bekerja secara efektif dan efisien. Keterampilan dan kemampuan tidak akan menjadi masalah jika tidak diikuti komitmen organisasi yang kuat untuk tetap menjadi anggota didalam organisasi tersebut dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan farmasi tentu saat ini juga mempertimbangkan agar karyawannya tetap bisa bertahan dengan memberikan penghargaan, insentif yang sesuai untuk meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan.

Tinjauan pustaka

1. Pengertian *Burnout*

Burnout merupakan kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena stres yang diderita dalam jangka waktu yang lama, didalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi. Hal ini sesuai yang dikatakan oleh Mariati dalam Agus & Supartha (2016), dimana mereka menjelaskan bahwa *Burnout* adalah bentuk ketegangan psikis yang berhubungan dengan stres yang dialami oleh karyawan dari hari ke hari, yang ditandaidengan kelelahan fisik, mental, dan emosional. Menurut Mahendra & Mujiati (2015), *burnout* adalah kelelahan emosional yang diakibatkan oleh tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi dan sering dialami oleh individu yang bekerja di dalam situasi harus memenuhi kebutuhan banyak

orang. Perusahaan yang baik harus memperhatikan segala keadaan atau masalah yang dialami karyawannya agar tidak terjadi kejenuhan. Sedangkan menurut Maslach (2011) *burnout* merupakan stres yang dialami individu yang pekerjaannya berhadapan secara langsung dengan masyarakat sebagai penerima pelayanan, gejala *burnout* tersebut muncul dalam bentuk perasaan frustrasi, sikap apatis terhadap pekerjaan, merasa terbelenggu oleh tugas, tidak puas terhadap diri sendiri dan sering mangkir kerja dengan berbagai alasan.

Pines dan Aronson (1989) menyatakan bahwa *burnout* adalah suatu bentuk ketegangan atau tekanan psikis yang berhubungan dengan stres yang kronik, yang dialami seseorang dari hari ke hari ditandai dengan kelelahan fisik, mental dan emosional. Cherniss (2001) mengatakan bahwa *burnout* merupakan perubahan sikap dan perilaku dalam bentuk reaksi menarik diri secara psikologis dari pekerjaan, seperti menjaga jarak dari orang lain maupun bersikap sinis dengan mereka, membolos, sering terlambat dan keinginan pindah kerja sangat kuat. Biasanya *burnout* dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terus menerus. Karena bersifat psiko biologis (beban psikologis berpindah ke tampilan fisik, misalnya mudah pusing, tidak dapat berkonsentrasi, gampang sakit) dan biasanya bersifat kumulatif, maka kadang persoalan tidak demikian mudah diselesaikan.

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

Faktor yang menyebabkan *burnout*

Terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan terjadinya *burnout* dikalangan karyawan, diantaranya :

a. Faktor individu

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

1. Jenis kelamin

Maslach dan Jackson (1981) menemukan bahwa pria yang *burnout* cenderung mengalami depersonalisasi sedangkan wanita yang *burnout* cenderung mengalami kelelahan emosional.

2. Usia

Maslach dan Jackson (1981) menemukan pekerja yang berusia muda lebih tinggi mengalami *burnout* daripada pekerja yang berusia tua. Namun tidak ada batasan umur dalam kriteria pekerja yang berusia muda maupun pekerja yang berusia tua.

3. Tingkat Pendidikan

Menurut Maslach dan Jackson (1981) menyebutkan bahwa tingkat pendidikan juga turut berperan dalam sindrom *burnout*. Hal ini didasari oleh kenyataan bahwa stres yang terkait dengan masalah pekerjaan seringkali dialami oleh pekerja dengan pendidikan yang rendah.

4. Status Perkawinan.

Annual Review of Psychology (dalam Nurjayadi, 2004) melaporkan bahwa individu yang belum menikah (khususnya laki-laki) dilaporkan lebih rentan terhadap sindrom *burnout* dibandingkan individu yang sudah menikah. Namun perlu penjelasan lebih lanjut untuk status perkawinan. Mereka yang sudah menikah bisa saja memiliki resiko untuk mengalami *burnout* jika perkawinannya kurang harmonis atau mempunyai pasangan yang tidak dapat memberikan dorongan sosial (Nurjayadi, 2004).

b. Faktor kepribadian

Kepribadian atau *personality* pada dasarnya merupakan sebuah karakteristik psikologi dan perilaku yang dimiliki individu yang bersifat permanen yang dapat membedakan antara individu yang satu dengan individu yang lainnya. Adapun faktor kepribadian di bagi menjadi beberapa bagian diantaranya :

1. Konsep diri rendah

Maslach menunjukkan bahwa individu yang memiliki konsep diri rendah rentan terhadap *burnout*. Individu dengan konsep diri rendah mempunyai karakteristik tidak percaya diri dan memiliki penghargaan diri yang rendah.

2. Perilaku tipe A

Friedman dan Rosenman (dalam Cherniss, 2001) menyebutkan bahwa individu yang memiliki perilaku tipe A cenderung menunjukkan kerja keras, kompetitif dan gaya hidup yang penuh dengan tekanan waktu. Individu dengan perilaku tipe A lebih memungkinkan untuk mengalami *burnout* daripada individu yang lainnya.

3. Individu yang *introvert*

Individu yang *introvert* akan mengalami ketegangan emosional yang lebih besar saat menghadapi konflik, mereka cenderung menarik diri dari kerja dan hal ini akan menghambat efektivitas penyelesaian konflik

4. *Locus of control* eksternal

Rotter (dalam Cherniss, 2001) menjelaskan bahwa individu dengan *locus of control* eksternal meyakini bahwa keberhasilan dan kegagalan yang dialami disebabkan oleh kekuatan dari luar diri. Mereka meyakini bahwa dirinya tidak berdaya terhadap situasi menekan sehingga mudah menyerah dan bila berlanjut mereka bersikap apatis terhadap pekerjaan.

5. Individu yang fleksibel

Kahn (dalam Cherniss 2001) menemukan bahwa individu yang fleksibel rentan terhadap konflik peran karena mereka kesulitan untuk mengatakan tidak terhadap peran yang datang dengan tuntutan ekstra yang dapat mempengaruhi munculnya *burnout*.

c. Faktor pekerjaan

Kahn dan pekerjanya menemukan bahwa konflik peran dan ambiguitas peran merupakan dua factor dalam lingkup pekerjaan yang memberi kontribusi terhadap stres, ketegangan dan sikap emosional yang dihubungkan dengan *burnout*.

Cherniss (2001) menjelaskan bahwa peran yang berlebihan ikut memberi kontribusi dengan bertambahnya stres dan *burnout*, karena itu akan berpengaruh kuat pada koping. Konflik peran ini muncul karena adanya tuntutan yang tidak sejalan atau bertentangan.

d. Faktor organisasi

Faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, iklim organisasi, kekuatan struktur dapat mempengaruhi tingkat *burnout* pada karyawan. Ada beberapa faktor yang menyebabkan *burnout*, yaitu :

1. Tekanan pekerjaan, seperti:

a. Ambiguitas, yaitu keadaan dimana karyawan tidak tahu apa yang harus dilakukan, menjadi bingung, dan menjadi tidak yakin karena kurangnya pemahaman atas hak-hak dan kewajiban yang dimiliki karyawan yang melakukan pekerjaan.

b. Konflik peran, yaitu suatu perangkat harapan atau lebih berlawanan dengan lainnya sehingga dapat menjadi penekanan yang penting bagi sebagian orang.

c. Stres kerja, apabila tekanan yang dialami karyawan bersifat menetap dalam jangka waktu yang lama, maka kan menyebabkan *burnout* karena kondisi tubuhnya tidak mampu membangun kembali kemampuannya untuk menghadapi pemicu stres.

d. Beban kerja, apabila seorang karyawan menanggung banyak pekerjaan dalam waktu relatif singkat, maka dapat membuat karyawan tertekan dan akan menyebabkan *burnout*.

2. Dukungan, seperti:

a. Dukungan sosial, yaitu tersedianya sumber yang dapat dipanggil ketika dibutuhkan untuk memberi dukungan, sehingga orang tersebut cenderung lebih percaya diri dan sehat karena yakin ada orang lain yang membantunya saat kesulitan.

b. Dukungan keluarga, keluarga mempunyai andil besar untuk meringankan beban yang dialami meskipun hanya dalam bentuk dukungan emosional, yaitu perilaku memberi perhatian dan mendengarkan dengan simpatik.

c. Dukungan teman sekerja, teman sekerja yang suportif memungkinkan karyawan menanggulangi tekanan pekerjaan.

d. Kekompakan suatu kelompok, beberapa ahli mengatakan bahwa hubungan yang baik antara beberapa anggota kelompok kerja merupakan faktor penting dalam kesejahteraan dan kesehatan organisasi

2. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Yusuf dan Syarif (2018), menuliskan bahwa "komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun". Sedangkan menurut Robbins & Judge (2015), menjelaskan bahwa "komitmen adalah tingkat dimana seseorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota".

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan yang mencerminkan sebagai individu mengenali dirinya sendiri dengan organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi, dapat mengembangkan pola pikir dan pandangan yang lebih positif ataupun baik bagi organisasi dan dengan senang hati tanpa paksaan rela mengorbankan diri demi kemajuan organisasi serta memberikan energi yang maksimal demi kepentingan organisasi, dengan demikian komitmen organisasi memiliki arti kesetiaan, atau aktivitas karyawan dalam bekerja dan berkontribusi lebih kepada perusahaan, atau aktivitas karyawan dalam bekerja harus berkontribusi lebih kepada perusahaan.

Menurut pendapat Meyer & Allen dalam Yusuf & Syarif (2018), tiga komponen Indikator untuk mengukur komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

a) Komitmen Afektif.

Komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, yaitu memiliki keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

b) Komitmen Kontinuan/ Berkelanjutan.

Sikap karyawan dalam organisasi untuk mempertahankan diri karena karyawan membutuhkan gaji, dan keperluan hidup lainnya.

Keterlibatan yang selanjutnya dapat diperkembangkan karena suatu tindakan atau peristiwa yang dapat mengakibatkan kerugian jika keluar dari organisasi serta kemauan karyawan untuk memaksimalkan kemampuan mereka dalam organisasi.

c) Komitmen Normatif.

Komitmen normatif menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Komitmen normatif itu adalah sikap yang terjadi di dalam karyawan yang mencakup kesadaran seorang karyawan sebagai bagian dari organisasi yang harus memenuhi kewajiban dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta keyakinan yang mendalam dalam penerimaan tujuan organisasi.

Menurut Mowday, dkk dalam Yusuf dan Syarif (2018), menyatakan bahwa "komitmen organisasi sebagai derajat seberapa jauh karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu". Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dapat dilihat dari kesediaannya untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan memiliki keinginan untuk tetap tinggal dan bergabung dengan perusahaan dan hal ini terkait dengan kepuasan kerja para karyawan di organisasi tersebut.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2015), kepuasan kerja merupakan perasaan positif dalam bekerja yang dihasilkan dari penilaian terhadap karakteristik dan sikap karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaannya. Jika karyawan menunjukkan sikap yang positif dan senang dengan pekerjaannya, mereka mengalami kepuasan kerja, sebaliknya jika karyawan menunjukkan sikap negatif dan tidak puas dengan pekerjaannya, hal ini menandakan adanya perasaan tidak puas dengan pekerjaannya.

Menurut Wibowo (2013), "kepuasan kerja adalah perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima", sedangkan Wirawan (2009), mengartikan bahwa kepuasan kerja merupakan persepsi masyarakat terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan cinta kerja

Menurut Bahri (2018), pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individu, dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada diri setiap individu, dengan demikian perlu diketahuinya tujuan dalam kepuasan kerja yang antara lain :

- 1) Untuk menemukan faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja dan kondisi yang mempengaruhinya.
- 2) Untuk melihat bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap sikap dan perilaku karyawan seperti produktivitas kerja, tingkat partisipasi, cedera terkait pekerjaan dan sebagainya.
- 3) Untuk mendapatkan rumusan yang lebih tepat dan lengkap tentang kepuasan kerja.

c. Penyebab Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2016) ada lima penyebab kepuasan kerja yang dapat mempengaruhinya, antara lain sebagai berikut:

1) Pemenuhan kebutuhan

Kepuasan kerja ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan untuk memenuhi kebutuhannya.

2) Perbedaan

Di dalam pemenuhan harapan yang mencerminkan perbedaan antara apa yang diinginkan dan diperoleh individu dari pekerjaan.

3) Pencapaian nilai

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi kerja yang memberikan kepuasan penting atas nilai-nilai pekerjaan individu yang dilakukan.

4) Keadilan

Dalam model ini, kepuasan yang dipahami sebagai fungsi bagaimana individu telah diperlakukan secara adil di tempat kerja.

5) Komponen genetik

Model ini terjadi pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi dari sifat pribadi individu dan sudah menjadi faktor genetik individu.

d. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2016), ia menulis tentang teori kepuasan kerja, yaitu yang membuat orang lebih puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan orang lain. Teori kepuasan kerja ini mencari dasar perasaan masyarakat tentang kepuasan kerja, yang meliputi:

1) *Two-Factor Theory*

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menyebutkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu faktor motivasi dan kebersihan, dalam teori ini, kepuasan diambil dari faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan atau hasil langsung seperti prestasi kerja, sifat pekerjaan, peluang promosi, dan peluang untuk pengembangan dan pengakuan pribadi, dan karena faktor-faktor ini memiliki tingkat kepuasan yang tinggi, faktor-faktor tersebut adalah disebut motivator, sedangkan ketidakpuasan dikaitkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan seperti kondisi kerja, upah, keselamatan kerja, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain, dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri, karena faktor-faktor tersebut mencegah terjadinya reaksi negatif yang dikenal dengan faktor kebersihan. .

2) *Value Theory*

Value Theory atau Teori nilai adalah kepuasan kerja yang terjadi pada tingkat di mana hasil pekerjaan diterima oleh individu seperti yang diinginkan, yaitu semakin banyak orang yang menerima hasilnya, mereka akan semakin puas. Kunci kepuasan dalam teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang, bahwasannya semakin besar perbedaannya, semakin rendah pula kepuasan orang tersebut.

Jadi, cara efektif dalam menyelesaikan suatu pekerjaan adalah menemukan apa yang mereka inginkan dan memberikannya jika memungkinkan.

e. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Apabila karyawan sudah merasakan puas terhadap pekerjaannya yang telah dihasilkan, maka hal itu perlu diketahui faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Mangkunegara (2013), menyebutkan dalam kepuasan kerja ada dua faktor yang dapat mempengaruhinya, yaitu antara lain:

1) Faktor karyawan

Faktor karyawan adalah kecerdasan (IQ), kemampuan khusus, usia, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.

2) Faktor ketenagakerjaan

Faktor ketenagakerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, kelas (kelas), jabatan, kualitas pengawasan, keamanan keuangan, peluang promosi, interaksi sosial dan hubungan kerja.

f. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Definisi tersebut mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang dapat merasa cukup puas dengan satu aspek pekerjaannya dan merasa kurang puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Menurut Robbins dan Judge (2015), indikator yang digunakan dalam mengukur kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1) Pembayaran.

Karyawan menginginkan sistem pengupahan dan kebijakan promosi yang dianggap adil, tidak perlu dipertanyakan lagi, dan sesuai dengan harapan mereka.

2) Pekerjaan itu sendiri.

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang menawarkan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka, kebebasan dan umpan balik tentang bagaimana mereka melakukannya.

3) Rekan kerja.

Bagi sebagian besar karyawan, pekerjaan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial.

4) Promosi pekerjaan.

Promosi terjadi ketika seorang karyawan berpindah dari satu pekerjaan ke posisi lain yang lebih tinggi, dengan tanggung jawab dan tingkat organisasi.

5) Supervisi

Pengawasan memainkan peran penting dalam manajemen. Pengawasan terkait perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan perbandingan antara keinginan dan realita dengan hasil yang dialami oleh karyawan, serta perasaan senang dan tidak senang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diterima karyawan di perusahaan.

Kerangka Teoritis dan Hipotesis

1. Pengaruh *burnout* terhadap Kepuasan Kerja

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

Semakin tinggi nilai yang diperoleh maka mengindikasikan bahwa tingkat *burnout* semakin tinggi, demikian pula semakin rendahnya skor maka tingkat *burnout* semakin

rendah. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Definisi tersebut mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang dapat merasa cukup puas dengan satu aspek pekerjaannya dan merasa kurang puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Dengan demikian semakin tinggi *burnout* akan mengurangi kepuasan kerja seseorang.

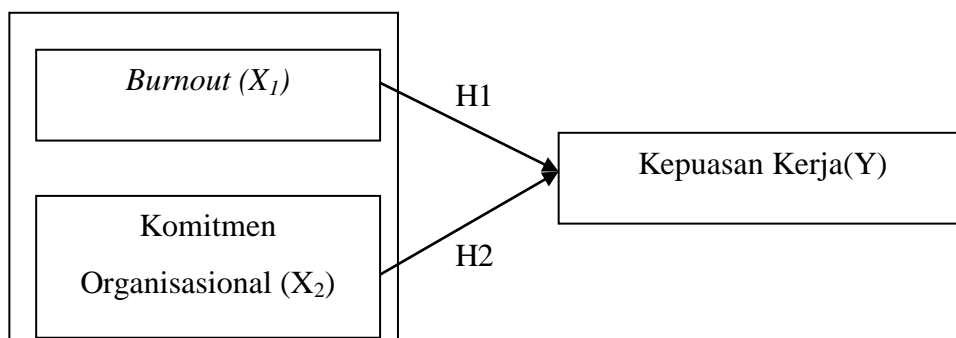
H1 : *Burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

2. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Yusuf dan Syarif (2018), menuliskan bahwa "komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun". Sedangkan menurut Robbins & Judge (2014), menjelaskan bahwa "komitmen adalah tingkat dimana seseorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota". *Value Theory* atau Teori nilai adalah kepuasan kerja yang terjadi pada tingkat di mana hasil pekerjaan diterima oleh individu seperti yang diinginkan, yaitu semakin banyak orang yang menerima hasilnya, mereka akan semakin puas. Kunci kepuasan dalam teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang, bahwasannya semakin besar perbedaannya, semakin rendah pula kepuasan orang tersebut. Sehingga semakin tinggi komitmen organisasional, maka berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

H2: Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Gambar 1
Kerangka Penelitian



Pengukuran Variabel

Tabel 1
Pengukuran Variabel

VARIABEL	ITEM	SKALA
<i>Burnout</i>	4 item	Likert
Komitmen Organisasional	9 item	Likert
Kepuasan Kerja	9 item	Likert

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df). Nilai r tabel didapat dari tabel r dengan $df = n-2 = 74 - 2 = 72$ yang didapatkan hasilnya 0,2287 dengan nilai signifikansi 5%. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner siap pakai. Ukuran-ukuran yang digunakan di dalam penelitian ini sudah terstandarisasi.

Uji reliabilitas merupakan kriteria tingkat kemantapan atau konsistensi dari suatu alat ukur (kuesioner). Suatu kuesioner dikatakan mantap apabila didalam mengukur sesuatu secara berulang memberikan hasil yang sama dengan catatan bahwa kondisi saat pengukuran tidak berubah. Dalam uji reliabilitas, peneliti menggunakan metode konsistensi internal dengan teknik *Cronbach's Alpha*. Untuk proses perhitungannya, peneliti menggunakan program statistik *SPSS for Windows Release 16.0*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$ (Ghozali,2013), namun demikian pengujian reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* dengan program SPSS bisa dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ rumus koefisien alpha.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha Hitung	Cronbach's Alpha Standard	Keterangan
<i>Burnout</i>	0,706	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,857	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,884	0,60	Reliabel

Sumber : Data output SPSS

Analisis dan Pembahasan

Identitas Responden

Tabel 3

Jumlah Responden berdasarkan Perusahaan

No.	Perusahaan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Tropika	14	19
2..	Dexa Medica	13	18
3.	Otsuka	11	15
4.	Merapi	10	14
5.	Promed	9	13
6.	Berno Farma	7	9
7.	Metro Pharma	4	5
8.	Widatra Bhakti	3	4
9.	Esai	1	1
10.	Soho	1	1
11.	Gracia Pharmindo	1	1
	Total	74	100

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil penyebaran kuesioner melibatkan 11 perusahaan farmasi, yang memberikan respon diatas 10 orang *salesman* nya berasal dari Tropika, Dexa Medica, Otsuka dan Merapi, sedangkan yang lain-lain berkisar antara 1 sampai dengan 9 orang saja.

Tabel 4
Identitas Responden

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Jumlah Responden berdasarkan Jenis Kelamin			
1.	Pria	55	74
2.	Wanita	19	26
	Total	74	
Jumlah Responden berdasarkan Usia			
1.	18-25 tahun	3	4
2.	26-32 tahun	35	47
3.	33-40 tahun	27	36
4.	>40 tahun	9	13
	Total	74	
Jumlah Responden berdasarkan Status			
1.	Belum menikah	12	16
2.	Menikah	62	84
	Total	74	
Jumlah Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan			
1.	SMA	4	5
2.	Diploma	21	28
3.	S1	49	66
	Total	74	
Jumlah Responden berdasarkan Lama Bekerja			
1.	1-6 tahun	47	63
2.	7-12 tahun	18	24
3.	13-20 tahun	9	13
	Total	74	
Jumlah Responden berdasarkan Gaji			
1.	3.000.000 – 4.000.000	70	95
2.	5.000.000 – 6.000.000	3	4
3.	> 6.000.000	1	1
	Total	74	

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa berdasarkan jenis kelamin, rata-rata responden 74% adalah laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga *marketing/salesman* sebagian besar adalah laki-laki karena banyak dituntut bekerja di lapangan dan kadang-kadang harus bekerja sampai tengah malam. Berdasarkan usia, rata-rata responden sekitar 83% adalah berusia sekitar 26-40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga *marketing/salesman* sebagian besar berusia muda dan merupakan usia produktif. Berdasarkan status, rata-rata responden 84% sudah menikah. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga *marketing/salesman* obat ini lebih fokus dan serius dalam bekerja karena harus memenuhi kebutuhan keluarganya. Berdasarkan tingkat pendidikan, rata-rata responden 95% memiliki pendidikan yang tinggi. Berdasarkan lama bekerja, rata-rata responden 63% memiliki lama bekerja berkisar 1 sampai 6 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga *marketing/salesman* farmasi rata-rata memiliki masa kerja yang rata-rata tidak lama mengingat tantangannya begitu besar dalam mengejar target. berdasarkan gaji, hampir seluruh responden 95% memiliki gaji rata-rata antara Rp. 3-4 juta maksimum dan bahkan ada yang sampai diatas Rp.6 juta rupiah. Gaji *salesman* farmasi/obat sudah diatas standard UMR Sumatera Selatan tahun 2021 sebesar Rp.3,2 juta .

Rangkuman Jawaban Kuesioner

Tabel 5
Rangkuman Jawaban Kuesioner

Keterangan	STS	TS	N	S	SS	Rata-rata
<i>Burnout</i>	16	28	26	4	0	Tidak Setuju
	20	45	4	5	0	Tidak Setuju
	31	35	3	4	1	Tidak Setuju
	21	45	3	4	1	Tidak Setuju
Komitmen Organisasional	1	0	10	41	22	Setuju
	1	7	4	38	24	Setuju
	1	5	19	44	5	Setuju
	2	6	21	41	4	Setuju
	0	0	3	68	3	Setuju
	0	2	4	58	10	Setuju
	0	0	3	66	5	Setuju
	3	6	4	48	13	Setuju
	3	1	10	38	22	Setuju
Kepuasan Kerja	4	4	6	49	11	Setuju
	3	3	4	52	12	Setuju
	3	4	9	38	20	Setuju
	0	15	11	27	21	Setuju
	2	4	4	44	20	Setuju
	0	1	11	54	8	Setuju
	0	1	23	30	20	Setuju
	0	2	13	37	22	Setuju
	3	4	18	43	6	Setuju

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa rata-rata responden tidak setuju jika mereka mengalami burnout. Sedangkan dari sisi komitmen rata-rata mereka setuju memiliki komitmen yang besar pada perusahaan. Dari sisi kepuasan kerja rata-rata mereka juga setuju bahwa mereka sudah mengalami kepuasan kerja. Namun demikian masih ada beberapa yang meragukan akan akan keberhasilan pencapaian kerja mereka.

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constan)	2,299	5,272		,436	,664
	TB	-,005	,158	-,002	-,032	,974
	TKO	,934	,096	,757	9,744	,000

a. Dependent Variable: TKK

Diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 2,299 - 0,005 X1 + 0,934 X2$$

Nilai 2,299 adalah nilai konstanta (a) yang menunjukkan bahwa jika tidak ada penurunan/kenaikan *burnout* dan Komitmen Organisasional, maka tingkat Kepuasan Kerja akan mencapai 2,299. Nilai 0,005 merupakan koefisien regresi *burnout*, dimana bahwa setiap upaya penambahan sebesar satu satuan untuk *burnout*, maka akan ada kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 0,005. Koefisien regresi Komitmen Organisasional sebesar 0,934, dimana bahwa setiap upaya penambahan sebesar satu satuan untuk Komitmen Organisasional, maka akan ada kenaikan Kepuasan Kerja 0,934

Uji Parsial (Uji T)

bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah jika *p value* < 0,05 maka T t menguji signifikansi konstanta dan semua variabel independen. Terlihat bahwa pada kolom *Sig/significance* variabel independen *Burnout* berpengaruh secara negatif tetapi tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja, berarti H1 tidak sepenuhnya diterima. Sedangkan Komitmen Organisasional dan konstanta mempunyai tingkat signifikansi di bawah 0,05 hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dimana menunjukkan bahwa H2 diterima

Uji Simultan/serentak (Uji F)

Uji F dikenal dengan Uji serentak atau uji Model/Uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

Pengambilan keputusan dalam pengujian ini bisa dilaksanakan dengan menggunakan nilai *probability value (p value)* maupun F hitung. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian yang menggunakan *p value* atau F hitung adalah jika *p value* < 0,05 atau F hitung \geq F tabel maka H_0 diterima. Sebaliknya, jika *p value* \geq 0,05 atau F hitung < F tabel maka H_0 ditolak.

Tabel 7
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1422,229	2	711,114	47,503	,000 ^b
	Residual	1062,866	71	14,970		
	Total	2485,095	73			

a. Dependent Variable: TKK

b. Predictors: (Constant), TKO, TB

Dari uji Anova, didapat F hitung adalah 47,503 dengan tingkat signifikansi 0,000, berarti masih dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan pengaruh kedua variabel independen (*Burnout* dan Komitmen Organisasional) signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi untuk melihat seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Maka nilai koefisien determinasi (KD) perlu dihitung. *R square R²* atau kuadrat dari R merupakan koefisien determinasi. Angka yang

didapat akan diubah dalam bentuk persen (%). Yang artinya persentase sumbangan antara pengaruh variabel independen terhadap pengaruh variabel dependen.

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,757 ^a	,572	,560	3,86910

a. Predictors: (Constant), TKO, TB

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh nilai dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.560 atau 56,0% yang dilihat dari nilai *Adjusted R Square*. Nilai sebesar 56,0% menunjukkan bahwa nilai (Y) Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel X1 *Burnout* dan X2 Komitmen Organisasional sebesar 56,0%, sedangkan sisanya 44,0% dijelaskan oleh faktor lainnya di luar persamaan regresi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh secara negatif tapi tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja seperti yang telah dilakukan oleh Friane Livi Pangemanan, Riane Johnly Pio, Tinneke M. Tumbel (2017) dalam penelitian sebelumnya. *Burnout* adalah kondisi stres yang berkepanjangan yang bisa mengakibatkan seseorang kehilangan Kepuasan Kerjanya. Hal ini kemungkinan besar karena mengingat situasi dan kondisi *burnout* yang diakibatkan juga dengan adanya pandemi dimana di saat-saat seperti ini hampir semua industri mengalami kondisi yang kurang menguntungkan, sehingga seseorang yang mengalami kondisi seperti ini Kepuasan Kerjanya akan berkurang namun demikian karena situasi pandemi mau tidak mau mereka tetap harus bekerja untuk memenuhi kehidupan keluarganya. Sedangkan Komitmen Organisasional, secara positif signifikan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Menurut Yusuf dan Syarif (2018), menuliskan bahwa "komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun". Seseorang yang sudah memiliki komitmen seperti ini pastilah sudah bisa memilih organisasi yang dia masuki dan cocok dengan organisasi tersebut dan kepuasan kerjanya cenderung tinggi. Hal ini sesuai dengan teori dan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Sinar Bulan, Teddy Chandra, dan Asmara Hendra Komara (2018).

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa *burnout* berpengaruh secara negative tetapi tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan Komitmen Organisasional berpengaruh secara positif signifikan pada Kepuasan Kerja. Namun demikian *burnout* dan Komitmen Organisasional secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka perusahaan atau distributor farmasi bisa lebih memperhatikan *salesmannya* terutama dalam hal penetapan target pada saat pandemi untuk menghindari *burnout*. Pada saat pandemi perusahaan bisa mengurangi waktu kunjungan dan memberikan fasilitas yang diperlukan seperti masker, *hand sanitizer* dan disinfektan, mengingatkan mereka rentan terhadap kesehatan juga karena kunjungan ke rumah sakit, tempat praktek dokter dan apotik dimana banyak pasien yang terdampak virus bahkan Covid-19. Selain itu hal ini akan meningkatkan motivasi kerja para karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus W., I Gede dan Supartha, I Wayan G. (2016), Peran Kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh Burnout terhadap komitmen Organisasional Guru, E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana Bali , Indonesia.
- Bahri, Moh. Saiful (2018), Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen, CV. Jakad Publishing, Surabaya
- Bulan, Sinar, Chandra, Teddy, Dan Hendra Komara, Asmara (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Smp Se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir*, E- ISSN 2527-8215, Progam Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia.
- Cherniss, C. 2001. *Emotional Intelligence And Organizational Effectiveness*. <http://media.wiley.com/productdata/excerpt/02/07879569/0787956902>.
- Friane Livi Pangemanan, Riane Johnly Pio, Tinneke M. Tumbel (2017) Jurnal Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi Manado, Indonesia
<https://sains.kompas.com/read/2019/06/14/173500023/who-tetapkan-fenomena-kelelahan-bekerja-jadi-penyakit-internasional-baru?page=all>
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mahendra, Kadek Manik O., & Mujiati, Ni Wayan, (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Burnout Pada Kinerja Karyawan Arma Museum And Resort, E-Jurnal Manajemen Unud, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia.
- Maslach C. & Jackson S.E., (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior* 2, 99-113.
- Maslach. (2011). *Burnout: The Cost of Caring*. Amerika: Malor Books
- Nurjayadi, D.R. (2004). Burnout pada karyawan. *Pronesis*, 6(11), 40-54.
- Pangemanan F., L., Pio R., J., Tumbel T., M. (2017), *Pengaruh Work-life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan kerja*, Jurnal Administrasi Bisnis, Program studi Administrasi Bisnis , Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi Manado, Indonesia.
- Pines, A. Aronson, E. (1989). *Career Burnout : Causes and Cures* . New York :The Free Press, A Division of Macmillan, Inc
- Robbin s, Stephen, P., dan Judge, Timothy A., (2015), *Perilaku Organisasi* , Salemba Empat
- Wibowo, Woen Steven (2013). *Pengaruh Work Family Conflict, Job Insecurity, Burnout, Job Stress, Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Auditor (Studi Empiris Pada KAP di Kota Semarang)*. Other thesis, Prodi Akuntansi Unika Soegijapranata.
- Wibowo (2016), *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers, Jakarta
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat
- Yusuf, Ria M., & Syarif, Darman (2018), *Komitmen Organisasi*, Nas Media Pustaka, Makassar

