

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Profil WL Alumunium

WL Alumunium merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang pembuatan alumunium dan berdiri sejak tahun 1975. Perusahaan ini membuat bahan peralatan rumah tangga yang terletak di Jalan Pakel Baru Selatan No. 14, Sorosutan, Umbulharjo, Yogyakarta. Pemilik dari WL Alumunium ini sendiri adalah Bapak Wahyudi Waluyo, beliau adalah pendiri sekaligus pemilik dari perusahaan tersebut, namun sekarang yang menggantikan alih untuk mengelola perusahaannya adalah anaknya sendiri. WL Alumunium kini menjadi salah satu perusahaan produksi aluminium yang sudah berkembang dengan pesat.

WL Alumunium memiliki komitmen untuk menjadi perusahaan yang memiliki kinerja terbaik dalam industri alumunium. Produk dari WL Alumunium ini tersebar ke beberapa kota besar di Indonesia. Jangkauan pemasarannya yaitu meliputi DIY, Jawa Tengah sekitarnya, dan Jawa Timur. Bahan-bahan rumah tangga yang dibuat oleh WL Alumunium yaitu seperti, panci, wajan, *kethel*, dan *soblok*, dan panci tutup kaca. Perusahaan ini membuat alat-alat rumah tangga tersebut dengan menggunakan alat-alat yang sudah *modern* dan sistem penjualan di WL Alumunium ini bisa eceran

dan *retail*. Produk-produk dari WL Alumunium dapat diperoleh di beberapa supermarket dan beberapa pasar tradisional.

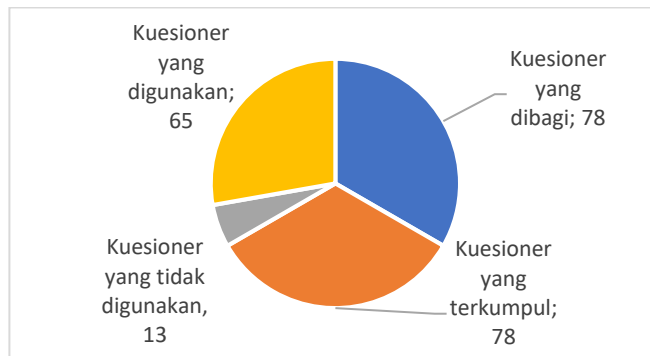
Karyawan yang ada pada perusahaan ini sebanyak 78 orang untuk saat ini dengan proses rekrutmen karyawan yang ada pada perusahaan ini dibagi menjadi dua, yang pertama proses rekrutmen karyawan yang bekerja di pabrik dengan cara melalui wawancara terlebih dahulu tentang keahliannya yang dia bisa, lalu selanjutnya dilakukan *training* kepada karyawan baru. Mereka mengetahui adanya lowongan pekerjaan di perusahaan ini pun dari mulut ke mulut. Kemudian ada proses rekrutmen karyawan yang berada di kantor, baik dalam bidang administrasi, atau dalam bidang pemasaran. Rekrutmen mereka adalah dengan cara wawancara, namun mereka mengetahui lowongan pekerjaan dalam perusahaan ini secara *online*. Jadi proses rekrutmen karyawan di WL Alumunium dilakukan dengan cara wawancara terlebih dahulu kemudian dilanjutkan dengan *training*. Kemudian ada proses penggajian di WL Alumunium yang dilakukan dengan beberapa sistem yang berbeda, yaitu penggajian satu minggu sekali yang nantinya diadakan setiap hari sabtu, dan penggajian yang diadakan satu bulan sekali. Seorang karyawan yang mampu mencapai atau menyelesaikan target akan diberi upah tambahan atau uang kompensasi. Jam operasional WL Alumunium adalah di hari senin hingga sabtu pukul 8 pagi hingga pukul 4 sore.

## B. Gambaran Umum Subyek Penelitian

### 1. Hasil Penyebaran Kuesioner

Pada penelitian ini, penyebaran kuesioner dilakukan di WL Alumunium yang berlokasi di daerah Sorosutan, Umbulharjo, Yogyakarta, peneliti menyebarkan kuesioner pada tanggal 23 Juli 2019 dan kuesioner dikumpulkan kembali pada tanggal 27 Juli 2019.

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari hasil penyebaran kuesioner kepada para responden dengan sejumlah 78 kuesioner. Berikut adalah perhitungan kuesioner yang disajikan dalam bentuk gambar seperti di bawah ini:



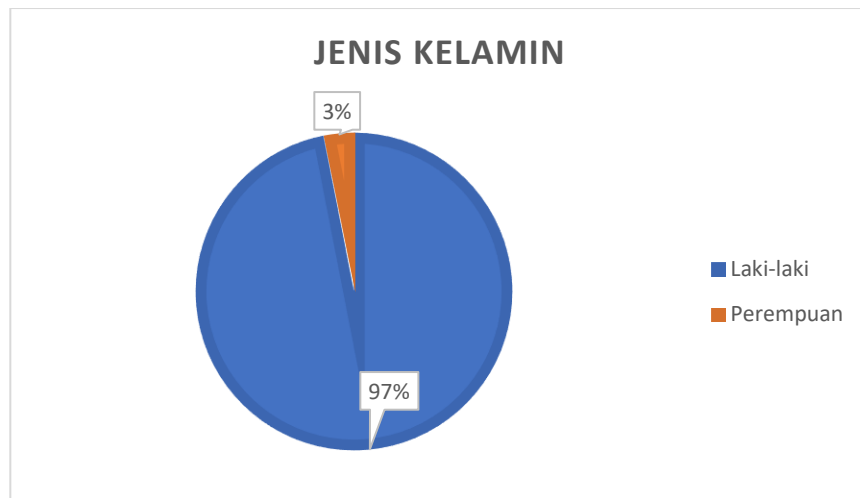
**Gambar 4.1** Klarifikasi Kuesioner

Berdasarkan penjelasan dari grafik di atas, maka menunjukkan bahwa kuesioner yang disebar kepada para responden dan kuesioner yang kembali adalah sama yaitu 78 kuesioner, namun kuesioner yang layak digunakan untuk diuji pada penelitian ini sejumlah 65 kuesioner. Sejumlah 13 kuesioner tidak layak untuk diujikan karena terdapat kesalahan dalam pengisian, yaitu adanya kesamaan jawaban antar variabel yang membuat 13 kuesioner tersebut tidak layak untuk diujikan

## 2. Deskripsi Responden

### a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan kuesioner yang telah dikumpulkan dari para responden dengan jumlah 65 responden, maka dapat diperoleh data jenis kelamin para responden penelitian. Berikut ada karakteristik data responden berdasarkan jenis kelamin:



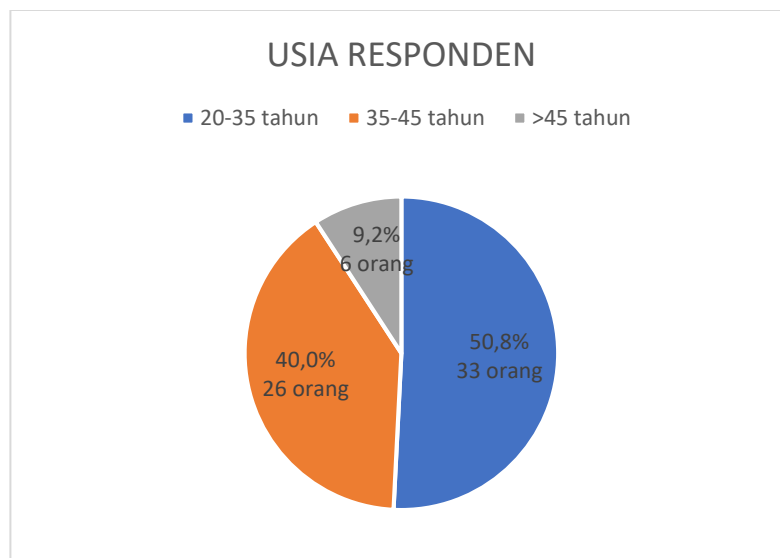
Sumber: Lampiran Data Reponden 2019

**Gambar 4.2** Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan penjelasan gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden sebagian besar adalah berjenis kelamin laki-laki, karena yang bekerja dibidang produksi dan di pabrik semuanya adalah laki-laki.

b. Berdasarkan Usia

Responden pada penelitian ini usianya dibagi menjadi 3 golongan, yaitu yang pertama diantara usia 20-35 tahun, lalu yang kedua berada di antara usia 35-45 tahun, dan golongan usia yang terakhir diatas 45 tahun. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan usia:



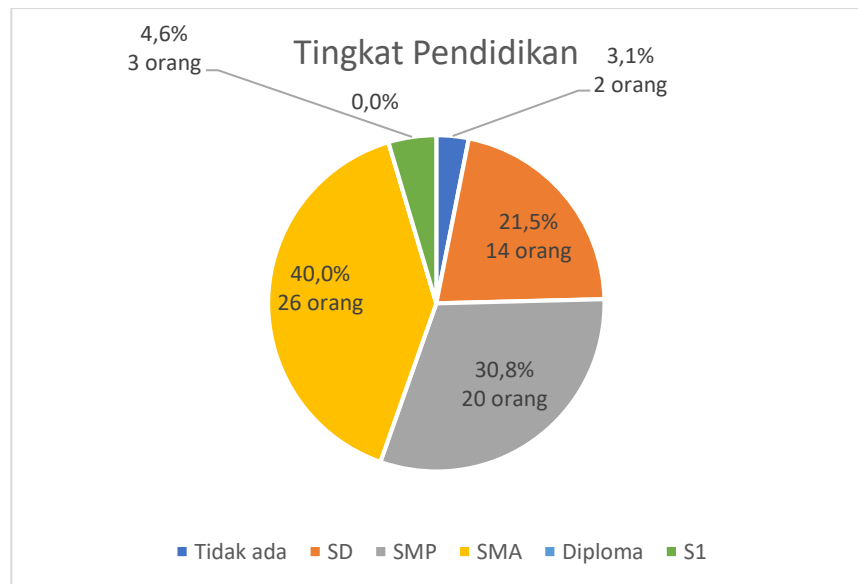
Sumber: Lampiran Data Responden 2019

**Gambar 4.3** Data Responden berdasarkan Usia

Berdasarkan penjelasan gambar di atas maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik mayoritas responden lebih banyak yang berusia diantara 20-35 tahun, dikarenakan pada usia tersebut seseorang masih produktif dalam bekerja maupun beraktivitas.

c. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Responden pada penelitian ini memiliki tingkat pendidikan yang dibagi menjadi 6 bagian, yaitu dengan tingkat pendidikan yang berbeda-beda dan dapat di sajikan dalam tabel dibawah ini:



Sumber: Lampiran Data Responden 2019

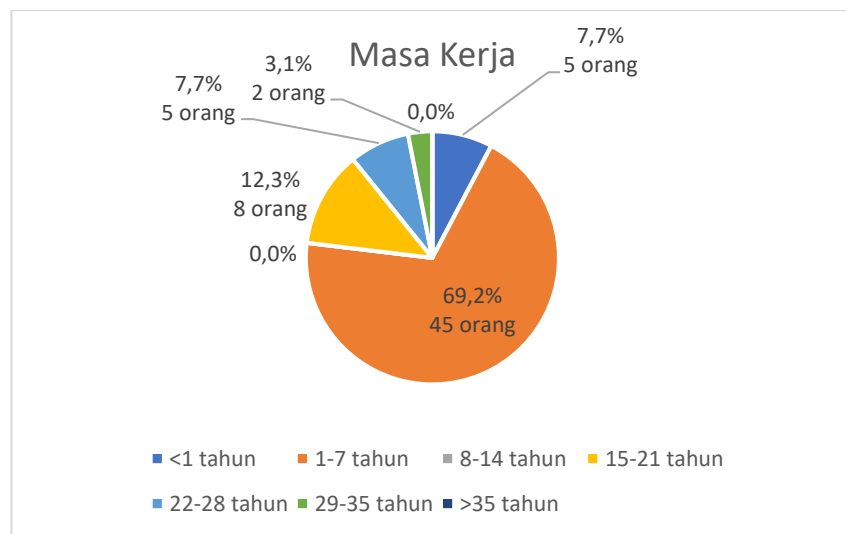
**Gambar 4.4** Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan penjelasan dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan responden adalah SMA Sederajat, dikarenakan kebiasaan masyarakat di sana setelah lulus dari SMA terutama dalam bidang kejuruan atau SMK akan

melanjutkan bekerja sesuai bidangnya untuk melatih *skill* yang mereka miliki.

d. Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik lainnya adalah masa kerja, karena masa kerja penting untuk disebutkan dalam kuesioner agar kita mengetahui apakah karyawan bertahan lama atau tidak dalam tempat ia bekerja. Masa kerja responden pada penelitian ini dibagi menjadi 7 bagian. Berikut tabel keterangan data responden berdasarkan masa kerja:



Sumber: Lampiran Data Responden 2019

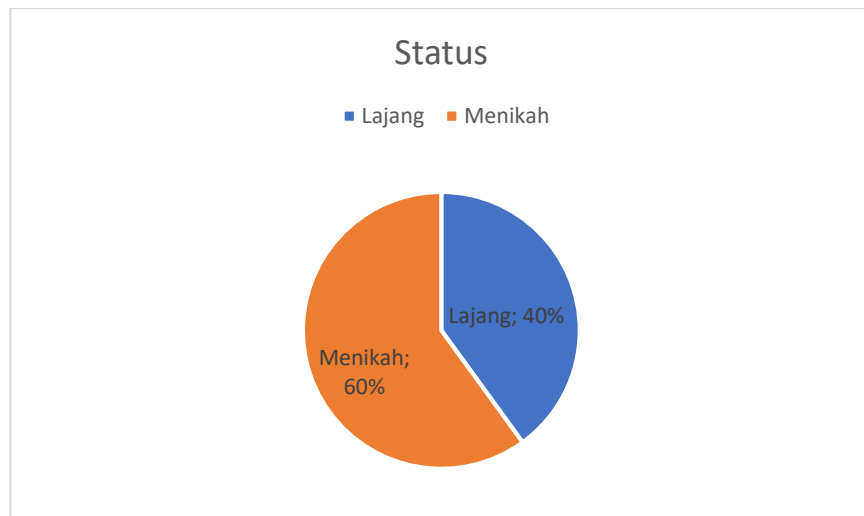
**Gambar 4.5** Data Responden berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan penjelasan dari gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas dalam lama masa bekerja responden yaitu antara 1-7 tahun, dikarenakan seiring dengan berjalannya waktu akan ada karyawan baru yang mendaftar di perusahaan

tersebut untuk menggantikan kekosongan karyawan akibat karyawan yang sudah tua dan sudah lama bekerja di perusahaan tersebut akan berhenti dari pekerjaannya.

e. Berdasarkan Status

Pada penelitian ini para responden memiliki status, yaitu dibedakan menjadi dua, yang pertama status menikah dan yang kedua status belum menikah atau lajang. Berikut merupakan tabel status perkawinan para responden:



Sumber: Lampiran Data Responden 2019

**Gambar 4.6** Data Responden Berdasarkan Status

Berdasarkan gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa status perkawinan para responden mayoritas adalah sudah menikah atau sekitar dari 60% karyawan yang bekerja di sana sudah berkeluarga. Status perkawinan memiliki hubungan dengan salah satu variabel di penelitian ini, yaitu variabel komitmen organisasi.



Jika seorang yang sudah memiliki keluarga atau sudah menikah, ia akan memiliki tanggung jawab terhadap dirinya dan keluarganya. Maka ia harus memiliki komitmen kepada perusahaan tempat ia bekerja untuk terus bertahan dalam perusahaan tersebut agar bisa memenuhi kebutuhan yang ada.

### **C. Uji Kualitas Instrumen**

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas berguna untuk mengetahui kevalidan angket atau kuesioner yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data dari responden. Uji validitas dilakukan dengan cara menguji sampel sebanyak 31 responden. Tingkat signifikansi 5% jika probabilitas  $< 0,05$  maka pernyataan tersebut valid, namun jika nilai probabilitas  $> 0,05$  maka pernyataan tersebut tidak valid (Ghozali, 2018). Uji validitas yang ada dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis butir yang menggunakan rumus *Product Moment Pearson Correlation* atau menghubungkan masing-masing skor item dengan skor total yang diperoleh dari jawaban para responden Berikut ini adalah penjelasan dari hasil uji validitas dan dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 4.1** Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Jumlah Butir Awal	Jumlah Butir Gugur	Jumlah Butir Valid
<i>Burnout</i>	22	7	15
Kepuasan Kerja	6	0	6
Komitmen Organisasi	5	0	5

Sumber: Lampiran 1 hasil uji instrumen

Hasil uji validitas instrumen menunjukkan, untuk kuesioner *burnout* memiliki butir awal sejumlah 22 item pernyataan, ada 7 item pernyataan yang gugur atau tidak valid, jadi jumlah item pernyataan yang valid hanya tersisa 15 pernyataan. Kepuasan kerja sendiri memiliki 6 item pernyataan yang valid dan tidak ada pernyataan yang gugur dalam variabel ini. Komitmen organisasi memiliki 5 item pernyataan dan tidak ada pernyataan yang gugur. Maka dapat disimpulkan bahwa uji validitas instrumen yang telah dilakukan dengan menggunakan *SPSS 23*, dapat digunakan untuk penelitian yang lebih lanjut.

## 2. Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini uji reliabilitas dihitung dengan menggunakan *Cronbach Alpha*, dengan cara bantuan aplikasi *SPSS*. Kuesioner dikatakan reliabel atau konsisten jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, namun jika nilai *Conbach Alpha* < 0,60 maka tidak reliabel atau

konsisten. Di bawah ini adalah tabel dari penjelasan hasil uji reliabilitas instrumen:

**Tabel 4.2** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Ket
<i>Burnout</i>	0,773	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,928	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,931	Reliabel

Sumber: Lampiran 2 uji instrumen

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, maka dapat disimpulkan bahwa *burnout* memiliki nilai 0,773, lalu ada kepuasan kerja yang memiliki nilai 0,928, dan yang terakhir ada komitmen organisasi yang memiliki nilai 0,931, maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen telah reliabel dan memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 yang dapat diartikan bahwa ketiga variabel dinyatakan reliabel atau konsisten atau dapat memenuhi syarat.

#### **D. Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

Hasil uji analisis statistik deskriptif ini digunakan untuk menjelaskan deskripsi data yang dapat dilihat dari nilai minimum, nilai maksimum, mean atau rata-rata, dan standar deviasi. Hasil pengukuran ini dapat ditentukan interval kelasnya sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}}{\text{jumlah kelas interval}}$$

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

Berdasarkan rumus interval di atas, maka interpretasi dari nilai kelas-kelas interval atau jawaban yang diperoleh dari para responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3** Interpretasi Nilai Kelas-Kelas Interval

Interval	Interpretasi
1,00 – 1,8	Sangat Rendah
1,80 – 2,6	Rendah
2,60 – 3,4	Sedang
3,40 – 4,2	Tinggi
4,20 – 5	Sangat Tinggi

Adapun perhitungan uji statistik deskriptif dari masing-masing variabel dapat dilihat sebagai berikut:

1) Variabel *Burnout*

Hasil tanggapan para responden terhadap *burnout* dengan jumlah responden (N) adalah sejumlah 65 responden, maka hasil tanggapan tersebut dapat dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.4** Tanggapan Responden Variabel *Burnout*

No	Pernyataan	Min	Max	Mean	Std. Deviation
1	Pekerjaan ini membuat saya sedih	2	3	2.48	0.503
2	Pekerjaan ini membuat frustrasi	2	4	2.60	0.524
3	Pekerjaan ini membuat saya menjadi bekerja keras	2	3	2.63	0.486
4	Pekerjaan membuat stress untuk interaksi dengan sekitar	2	3	2.52	0.503
5	Merasa di titik terendah dalam hidup	2	4	2.58	0.527
6	Interaksi dengan rekan kerja secara tidak pribadi	2	4	2.74	0.477
7	Merasa lelah bangun pagi untuk bekerja dan menghadapi aktivitas	2	3	2.60	0.494
8	Pelanggan membuat saya bertanggung jawab atas masalah mereka	2	3	2.74	0.443
9	Bersabar di jam terakhir bekerja	2	3	2.74	0.443
10	Tidak peduli pada pelanggan	2	4	2.71	0.522
11	Merasa sensitif kepada sekitar	2	4	2.75	0.469
12	Memiliki banyak tenaga dalam pekerjaan ini	2	3	2.92	0.269
13	Melihat masalah dengan efektif	2	4	3.00	0.177
14	Mudah menciptakan suasana baik	2	4	2.95	0.327
15	Merasa baik dengan rekan kerja	2	4	3.03	0.248
Rata-rata				2.73	

Sumber: Lampiran 3 hasil uji analisis deskriptif

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif para responden dalam memberikan penilaian tentang variabel *burnout* dengan jumlah rata-rata 2,73. Nilai rata-rata 2,73 itu memiliki arti bahwa tingkat *burnout* yang ada di WL Alumunium adalah sedang atau cenderung rendah.

## 2) Variabel Kepuasan Kerja

Hasil tanggapan para responden terhadap kepuasan kerja dengan jumlah responden (N) adalah sejumlah 65 responden, maka hasil tanggapan tersebut dapat dijelaskan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.5** Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Min	Max	Mean	Std. Deviation
1	Puas dengan pekerjaan	2	4	3.31	0.705
2	Lebih menyukai pekerjaan	2	5	3.20	0.795
3	Menghabiskan waktu untuk bekerja	2	5	3.25	0.771
4	Dihargai dalam pekerjaan	2	5	3.20	0.833
5	Proaktif dalam pekerjaan	2	5	3.22	0.820
6	Pekerjaan sangat penting	2	5	3.22	0.838
Rata-rata				3.23	

Sumber: Lampiran 3 hasil uji analisis deskriptif

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa statistik deskriptif para responden dalam memberikan penilaian mereka tentang variabel kepuasan kerja adalah dengan rata-rata 3.23, yang berarti nilai

tersebut memiliki arti bahwa kepuasan kerja yang ada pada karyawan WL Alumunium adalah sedang atau cenderung tinggi.

### 3) Variabel Komitmen Organisasi

Hasil tanggapan para responden terhadap komitmen organisasi dengan jumlah responden (N) adalah sejumlah 65 responden, maka hasil tanggapan tersebut dapat dijelaskan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.6** Tanggapan Responden Variabel Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Min	Max	Mean	Std. Deviation
1	Mengenali diri sebagai anggota organisasi	2	4	3.29	0.605
2	Merasa terikat dengan organisasi	2	5	3.28	0.718
3	Pekerjaan sangat berarti	2	4	3.31	0.683
4	Organisasi ini sudah seperti keluarga	2	5	3.25	0.708
5	Berharap untuk tetap dengan pekerjaan ini sampai pensiun	2	4	3.31	0.660
Rata-rata				3.28	

Sumber: Lampiran 3 hasil analisis deskriptif

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa statistik deskriptif para responden dalam memberikan penilaian mereka tentang variabel komitmen organisasi dengan rata-rata sejumlah 3,28. Nilai rata-rata tersebut memiliki arti bahwa komitmen organisasi di WL Alumunium adalah sedang atau cenderung tinggi.

## **E. Uji Hipotesis**

Dalam penelitian ini, cara untuk menguji hipotesis yaitu dengan menggunakan teknik analisis data, dan teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linier sederhana dan uji regresi linier berganda. Sebelum melakukan uji regresi akan dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Uji asumsi klasik ada 3 bagian yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selain dengan menggunakan uji regresi linier sederhana dan uji regresi linier berganda, peneliti juga menggunakan *path analysis* atau analisis jalur dan menggunakan *sobel test* atau uji sobel. Rangkuman hasil dan penjelasan akan dijelaskan di bawah ini:

### **1) Pengaruh *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja**

#### **A. Uji Asumsi Klasik**

Uji regresi digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh antara variabel burnout dengan variabel kepuasan kerja, namun langkah yang harus dilakukan sebelum melakukan uji regresi linier sederhana adalah dengan melakukan uji asumsi klasik dahulu. Uji asumsi klasik merupakan syarat dapat dilakukannya uji regresi. Dalam uji asumsi klasik ini dapat dibagi menjadi 3 macam, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Maka tahapan-tahapan dalam melakukan uji asumsi klasik adalah sebagai berikut:



a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah salah satu bagian dari uji asumsi klasik, sebelum melakukan analisis statistik untuk uji hipotesis dalam hal ini adalah analisis regresi, maka data penelitian harus di uji kenormalannya. Suatu variabel dapat dinilai normal jika nilai signifikannya lebih besar dari  $\alpha$  0,05 (Ghozali, 2018). Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dengan *SPSS*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* atau K-S ini adalah jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka data penelitian berdistribusi normal, dan jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel *SPSS* dibawah ini:

**Tabel 4.8**

Uji Normalitas Tahap 1

N	65
Kolmogorov-Smirnov Z	,870
Asymp. Sig (2 tailed)	,435

Sumber: lampiran 4 uji asumsi klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memiliki distribusi normal karena nilai probabilitas yang dihasilkan adalah 0,435 lebih besar dari 0,05. Model regresi ini layak untuk digunakan di uji analisis selanjutnya.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik di dalam model regresi, yang salah satu persyaratam harus terpenuhi dalam model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam uji ini berfungsi untuk menguji terjadinya perbedaan variansi dari nilai residual pada suatu periode pengamatan ke pengamatan yang lain (Rahmawati dkk, 2017). Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dengan menggunakan Glejser dan dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan uji *glejser* adalah jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka kesimpulannya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas di dalam model regresi, dan sebaliknya jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka terjadi gejala heteroskedastisitas di dalam model regresi. Dapat dijelaskan dalam tabel *SPSS* seperti di bawah ini:

**Tabel 4.7** Uji Heteroskedastisitas I

Variabel	B	$\beta$	t	Sig.
<i>Burnout</i>	.028	.043	.343	.733

Sumber: Lampiran 4 uji asumsi klasik

Dari tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa nilai Sig. yang dihasilkan pada variabel *burnout* terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,733 lebih besar dari syarat data dan terbebas dari gejala heteroskedastisitas yaitu  $> 0,05$ . Maka berdasarkan dari kesimpulan

tabel penjelasan di atas adalah model regresi I tidak terjadi heteroskedastisitas dan layak untuk melakukan uji analisis selanjutnya.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi linear berganda. Uji multikolinearitas adalah jika variabel bebas yang terdapat dalam model memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasi tinggi atau sama dengan 1), dan uji multikolinearitas ini digunakan dalam penelitian untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independent (Rahmawati dkk, 2017). Pada penelitian ini menggunakan uji multikolinearitas dengan *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Untuk menguji ada atau tidaknya gejala multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas adalah jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  maka artinya tidak terjadi multikolinearitas di dalam model regresi, namun jika nilai *tolerance*  $< 0,10$  maka terjadi multikolinearitas di dalam model regresi, dan jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)  $< 10,00$  maka artinya tidak terjadi multikolinearitas di dalam model regresi, dan sebaliknya jika nilai VIF  $> 10,00$  maka dapat dikatakan adanya multikolinearitas (Ghozali,

2016). Hasil uji multikolinearitas akan dirangkum dan dijelaskan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 4.9** Uji Multikolinearitas Tahap I

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
<i>Burnout</i>	1,000	1,000	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: lampiran 4 uji asumsi klasik

Berdasarkan uji multikolinearitas di atas dengan menggunakan *SPSS 23*, maka hasilnya dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* dan VIF yang dihasilkan pada variabel *burnout* terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 1,000 dan 1,000. Nilai tersebut telah memenuhi syarat dan tidak terjadi multikolinearitas, yang berarti nilai *tolerance* tersebut  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ . Maka berdasarkan dari hasil di atas, dapat disimpulkan bahwa model regresi I tidak terjadi multikolinearitas.

#### B. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana digunakan pada penelitian ini untuk menguji hipotesis 1, yaitu apakah adanya pengaruh antara *burnout* terhadap kepuasan kerja. Di dalam model regresi linier sederhana dapat menggunakan uji signifikansi atau uji t dan menggunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Maka hasil analisis yang diuji menggunakan *SPSS 23* adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.10** Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig t	Ket
(Constant)	54,784					
<i>Burnout</i>	-,864	,141	-,612	-6,136	0,000	Signifikan
R Square	0,374					

Sumber: lampiran 5 hasil uji regresi

**a. Uji t**

Ketentuan uji signifikansi uji t adalah jika  $H_a$  diterima, maka probabilitas  $(p) \leq 0,05$  artinya *burnout* secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari hasil tabel di atas dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi *burnout* adalah sebesar -0,864 dan dapat disimpulkan bahwa variabel *burnout* memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja, dan signifikansi yang dimiliki sebesar 0,000 atau bernilai lebih kecil dari 0,05 serta nilai  $\beta$  bernilai negatif. Maka artinya adalah *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, dan dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 1 diterima**.

**b. Koefisien determinasi ( $R^2$ )**

Pada penelitian ini, koefisien determinasi  $R^2$  bertujuan untuk mengetahui kemampuan model penelitian dalam menerangkan variabel terikat atau variabel dependen. Di dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel dan diperlukan perhitungan

nilai koefisien determinasi untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Maka sesuai dengan hasil dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh nilai *R Square* yaitu sebesar 0,374 yang artinya, 37,4% kepuasan kerja dipengaruhi oleh *burnout*.

Maka berdasarkan dari hasil pengujian regresi linier sederhana di atas, dapat disimpulkan bahwa *burnout* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat diartikan bahwa **Ha 1: diterima** dengan hasil bahwa *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,000.

## 2) Pengaruh antara *Burnout* dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Tahapan setelah melakukan uji regresi linier sederhana adalah dilanjutkan melakukan uji analisis linier berganda. Uji regresi linier berganda dilakukan untuk menguji pengaruh *burnout* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Sebelum melakukan uji regresi linier berganda akan dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu, dapat dijelaskan sebagai berikut:

**a. Uji Asumsi Klasik**

Di dalam penelitian ini, uji asumsi klasik dilakukan dengan beberapa jenis yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Dapat dijelaskan dan disimpulkan sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak normal, dan uji dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* atau K-S. Suatu variabel dapat dinilai normal jika nilai signifikannya lebih besar dari *alpha* 0,05 (Ghozali, 2018). Hasil dari uji normalitas tahap 2 dapat dijelaskan dan dirangkum dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 4.11**  
Uji Normalitas Tahap 2

N	65
Kolmogorov-Smirnov Z	,597
Asymp. Sig (2 tailed)	,868

Sumber: lampiran 4 hasil uji asumsi klasik

Berdasarkan hasil dari uji normalitas di atas, maka dapat diketahui bahwa model regresi pengaruh antara *burnout* terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai mediasi berdistribusi normal dengan nilai *asympt.sig* sebesar

0,868 > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa model regresi ini layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

## 2) Uji Heteroskedastisitas

Salah satu persyaratan harus terpenuhi dalam model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Di dalam penelitian ini uji yang digunakan adalah menggunakan uji glejser, maka hasil dan penjelasan dari uji heteroskedastisitas pada tahap 2 dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.12** Hasil Uji Heteroskedastisitas Tahap 2

Variabel	Sig	Keterangan
<i>Burnout</i>	0,524	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,151	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: lampiran 5 hasil uji asumsi klasik

Berdasarkan dari tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa tahap yang menguji pengaruh *burnout* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi mempunyai nilai signifikansi dari *burnout* dan kepuasan kerja > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan data di dalam model regresi adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

## 3) Uji Multikolinearitas

Pada penelitian ini menggunakan uji multikolinearitas dengan *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Untuk menguji ada atau tidaknya gejala multikolinearitas adalah



dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF. Uji multikolinearitas ini digunakan dalam penelitian untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Hasil uji multikolinearitas tahap 2 dapat dilihat dalam tabel yang akan dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 4.13** Hasil Uji Multikolinearitas Tahap 2

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
<i>Burnout</i>	,626	1,598	Tidak terjadi multikolinieritas
kepuasan kerja	,626	1,598	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: lampiran 5 uji asumsi klasik

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dijelaskan bahwa nilai *tolerance* pada uji variabel *burnout* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan 0,626 yang artinya adalah  $> 0,10$  dan nilai VIF yang menunjukkan 1,598 yang artinya nilai tersebut  $< 10$ . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi ini.

### C. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis 2 dan menguji hipotesis 3 untuk melihat apakah ada pengaruh antara *burnout* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Di dalam model analisis ini regresi linear berganda akan diuji dengan melihat hasil dari uji F (secara simultan), uji t (secara parsial), dan melihat nilai dari koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah jika  $H_a$  diterima, maka probabilitas ( $p$ ) adalah  $\leq 0,05$  yang artinya adalah variabel dependen secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel independen. Maka dapat disimpulkan dan dijelaskan hasil dari analisis yang akan diperoleh dengan menggunakan SPSS 23, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.14** Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig t	Ket.
(Constant)	17,144					
<i>Burnout</i>	-,219	,085	-,238	-2,594	0,012	Sig.
Kepuasan Kerja	,427	,060	,654	7,132	0,000	Sig.
F Hitung	64,086					
Sig F	0.000					
<i>Adjusted R Square</i>	0.663					

Sumber: lampiran 5 hasil uji regresi linier

Maka berdasarkan dari tabel di atas, hasil perhitungan uji t untuk mengetahui hipotesis 2 dan hipotesis 3 dan uji F untuk mengetahui hubungan simultan antara *burnout* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

**a. Uji t**

Pada penelitian ini, uji t digunakan untuk melihat apakah ada pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t akan digunakan di penelitian ini untuk

melihat pengaruh parsial antara hipotesis 2 dan hipotesis 3. Dalam penelitian ini variabel *burnout* dan kepuasan kerja berperan sebagai variabel dependen, sedangkan variabel independen adalah komitmen organisasi. Maka berdasarkan dari tabel di atas, dapat dijelaskan hasilnya sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan dari uji regresi parsial atau uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 7,132 koefisien regresi (B) 0,427 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan dari hasil olah data di mana nilai probabilitas (p) < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi atau **Ha 2 diterima**. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kepuasan kerja, maka mempengaruhi komitmen organisasi secara signifikan.

### **2. Pengaruh *Burnout* terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan dari uji regresi parsial diperoleh nilai t-hitung adalah sebesar -2,594 koefisien regresi (B) -0,219 dengan probabilitas (p) = 0,012. Berdasarkan dari hasil olah data di mana nilai probabilitas (p) < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi atau **Ha 3 diterima**. Hasil tersebut menunjukkan

bahwa semakin meningkat *burnout* mampu mempengaruhi komitmen organisasi secara signifikan.

**a. Uji F**

Berdasarkan uji regresi simultan, diperoleh nilai F-hitung adalah sebesar 64,086 dengan probabilitas ( $p$ ) = 0,000. Maka berdasarkan ketentuan uji F di mana nilai probabilitas  $\leq 0,05$  *burnout* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Maka penjelasan dari tabel regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

$$Y = 17,144 - 0,219X - 0,427Z + e$$

Penjelasan dari perhitungan di atas adalah:

- 1) Konstanta sebesar 17,144 menyatakan bahwa variabel independen nilainya yaitu 0, maka komitmen organisasi adalah sebesar nilai konstan yaitu 17,144.
- 2) Koefisien regresi X (*burnout*) sebesar -0,219 dari semua faktor yang diteliti, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *burnout* memiliki hubungan dengan komitmen organisasi adalah negatif. Ini menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* maka dapat menurunkan komitmen organisasi.

3) Koefisien regresi Z (kepuasan kerja) adalah sebesar 0,427 dari semua faktor yang diteliti, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi. Ini menyatakan bahwa dengan meningkatnya kepuasan kerja maka komitmen organisasi juga akan naik.

**c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Berdasarkan hasil dari tabel di atas, besar pengaruh *burnout* dan kepuasan kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,663 yang di mana artinya 66,3% komitmen organisasi dipengaruhi oleh *burnout* dan kepuasan kerja.

**3) Pengaruh *Burnout* terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi**

Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur biasanya digunakan untuk menguji pengaruh variabel mediasi atau intervening. Variabel mediasi atau intervening adalah variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati atau tidak dapat diukur (Sugiyono, 2017).

Dalam penelitian ini, langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis 4 apakah ada pengaruh antara *burnout* terhadap komitmen

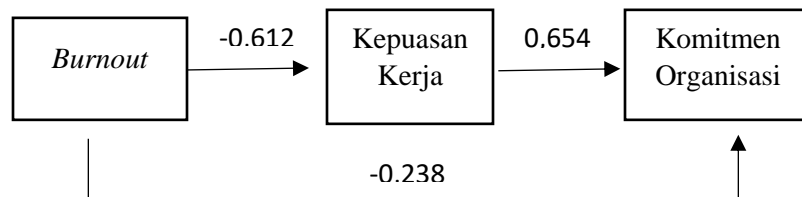
organisasi dengan kepuasan kerja yang memediasi. Di sini peneliti menggunakan path analysis atau analisis jalur dan menggunakan uji sobel. Path analysis dan uji sobel digunakan untuk melihat apakah ada mediasi dalam hipotesis ini. Maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Path analysis* atau diagram jalur

Di dalam penelitian ini path analysis digunakan untuk menguji adakah pengaruh antara *burnout* terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja yang memediasi. Dalam penelitian ini diagram jalur yang akan digunakan yaitu:

a. Membuat diagram jalur

Diperlukan sebuah model penelitian untuk melakukan pengujian jalur yang akan disusun berdasarkan kerangka pemikiran yang dikembangkan, maka diagram jalur yang akan digunakan di dalam penelitian ini yaitu:



**Gambar 4.7** Model Penelitian

Berdasarkan dari gambar model penelitian di atas, maka hipotesis 4 adalah sebagai berikut:

**H4: Kepuasan Kerja dapat Memediasi antara *Burnout* terhadap Komitmen Organisasi.**

b. Menghitung koefisien jalur

Berdasarkan dari gambar model penelitian diagram jalur di atas, maka apabila pengaruh tidak langsung memiliki nilai yang lebih besar dari pengaruh langsung. Dapat dikatakan bahwa variabel mediasi tersebut dapat memediasi antara variabel-variabel lainnya. Jadi, hasil dari perhitungan diagram jalur atau *path analysis* adalah pengaruh *burnout* (X) terhadap komitmen organisasi (Y) dengan kepuasan kerja (Z) sebagai mediasi adalah:

**Tabel 4.15** *Direct Effect, Indirect Effect, dan Total Effect Burnout* terhadap Komitmen Organisasi di mediasi Kepuasan Kerja

<i>Direct Effect</i>	
$X \rightarrow Y$	
$(p_1)$	= -0,238
<i>Indirect Effect</i>	
$X \rightarrow Z \rightarrow Y$	
$(p_2 \times p_3) = -0,612 \times 0,654$	= -0,400248
<i>Total Effect</i>	
$(Direct\ Effect + Indirect\ Effect) = -0,238 - 0,400248 = -0,638248$	

Sumber: lampiran 5 hasil uji regresi

Berdasarkan dari tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa *burnout* memiliki pengaruh secara tidak langsung (*indirect effect*) terhadap komitmen organisasi yang melalui kepuasan kerja dengan nilai -0,400248. Pengaruh secara langsung (*direct effect*) diperoleh dengan nilai -0,238 sehingga total pengaruh (*total effect*) yaitu sebesar -0,638248. Maka dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan jika nilai pengaruh tidak langsung adalah -0,400248 lebih besar nilainya dari pengaruh tidak langsung dengan nilai -0,238 sehingga **Ha 4 diterima**.

c. *Sobel test* atau uji sobel

Nilai mediasi dapat diketahui dengan menggunakan uji sobel, dan cara menggunakannya adalah dengan kalkulator sobel. Hasil dari perhitungan dalam uji sobel adalah nilai mediasi *burnout* terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel yang memediasi. Maka di bawah ini akan dijelaskan uji sobel, yaitu sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Sp2p3 &= \sqrt{p3^2sp2^2 + p2^2sp3^2 + sp2^2sp3^2} \\
 &= \sqrt{(0,4272^2*0,141) + (-0,864^2*0,060^2) + (0,141^2*0,060^2)} \\
 &= \sqrt{(0,182329*0,019881) + (0,746496*0,0036) + (0,746496*0,0036)} \\
 &= \sqrt{0,003624882849 + 0,0026873856 + 0,0026873856}
 \end{aligned}$$



$$= \sqrt{0,008999654049}$$

$$= 0,09486650646566468772000730484702$$

Berdasarkan hasil dari  $Sp^2p3$  dapat dihitung nilai  $t$  statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut:

$$t \text{ hitung} = \frac{p2p2}{sp2p3}$$

$$= \frac{-0,368928}{0,07737825368926336786717070050939}$$

$$= -4,767851$$

Karena nilai  $t$  hitung adalah  $-4,767851 > -1,96$  ( $t$  tabel) berarti signifikan pada taraf signifikansi adalah  $0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa hasil dari pengujian mediasi antara variabel *burnout* terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja yang memediasi adalah mempunyai nilai yang lebih besar dari  $-1,96$ , maka kepuasan kerja mampu memediasi antara *burnout* terhadap komitmen organisasi.

## F. Pembahasan

Di dalam penelitian ini tujuannya adalah agar mengetahui adanya pengaruh *burnout* terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening atau yang memediasi. Maka berdasarkan dari hasil uji hipotesis yang sudah dilakukan, dapat dilihat jika semua hipotesis telah diterima, pembahasan dari penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut:

## 1. Pengaruh *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan di atas membuktikan bahwa adanya pengaruh negatif signifikan dengan nilai signifikansi 0,000 dan memiliki nilai -0,612 antara *burnout* terhadap kepuasan kerja. Hasil ini memiliki arti bahwa jika *burnout* yang dialami rendah, maka kepuasan kerja akan tinggi begitu pun sebaliknya. Berdasarkan dari penjelasan tersebut maka dapat dinyatakan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja diterima dan dapat terbukti.

*Burnout* adalah suatu kondisi di mana seseorang yang mengalaminya akan merasakan kelelahan berlebihan akibat pekerjaan yang dilakukan secara terus-menerus dan monoton. *Burnout* juga merupakan suatu kondisi kelelahan fisik, mental, dan emosional yang dialami oleh seseorang. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dari pekerjaan yang dimiliki. Sikap ini ditunjukkan melalui moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja di WL Alumunium memiliki tingkat *burnout* yang cenderung rendah yang mereka alami. Karyawan yang berada di sana ada yang merasakan *burnout*, namun ada juga yang tidak merasakan *burnout*. Seorang

karyawan yang mengalami burnout dapat terjadi karena masa lama kerja yang sudah bertahun-tahun bekerja di sana dan itu dapat menguras energi dan mereka melakukan pekerjaan yang sama secara monoton atau berulang-ulang sehingga dapat mengakibatkan burnout. Karyawan di WL Alumunium memiliki rasa kepuasan kerja yang cenderung tinggi, ini dikarenakan mereka memiliki lingkungan atau rekan kerja yang menyenangkan. Kondisi itu membuat kepuasan kerja yang mereka miliki cukup baik. Walaupun karyawan di sana mengalami *burnout*, namun mereka masih memiliki rasa kepuasan kerja yang tinggi di dalam pekerjaan mereka.

Penelitian terdahulu yang mendukung adanya hubungan antara variabel *burnout* terhadap variabel kepuasan kerja adalah milik penelitian dari Januar Watuseke (2019) dan penelitian milik dari Friane Livi (2017). Berdasarkan dari kedua penelitian terdahulu tersebut, menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif yang signifikan antara *burnout* dengan kepuasan kerja.

## 2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan di atas membuktikan bahwa adanya pengaruh positif signifikan dengan nilai signifikansi 0,000 dan memiliki nilai 0,654 antara kepuasan

kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil ini memiliki arti bahwa jika kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan tinggi, maka komitmen organisasi akan tinggi begitu pun sebaliknya. Maka berdasarkan penjelasan di atas menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi diterima dan dapat dibuktikan.

Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan terhadap sebuah perusahaan di mana dia bekerja. Tingkat komitmen organisasi yang seseorang miliki juga berbeda-beda, di mana ada karyawan yang memiliki komitmen pada organisasi karena berdasarkan dari ketulusan hati mereka, ada juga yang berkomitmen pada tempat ia bekerja karena sebuah tekanan dari pihak luar. Ketika tingkat kepuasan kerja yang mereka miliki tinggi, maka komitmen organisasi yang terjadi pada perusahaan juga akan tinggi.

Dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dapat ditunjukkan dengan adanya bahwa karyawan yang bekerja di WL Alumunium memiliki kepuasan kerja tersendiri yaitu, ada beberapa dari mereka yang memiliki gaji atau bonus yang diberikan oleh atasan jika mampu memenuhi target, dan beberapa dari mereka terlihat menyukai lingkungan dan rekan kerja

yang cukup mendukung. Komitmen organisasi yang karyawan WL Alumunium miliki ini adalah ketika mereka berkomitmen untuk tetap setia pada perusahaan dan menjalankan pekerjaan dengan baik. Ketika rasa puas yang ada dalam diri mereka cukup, maka mereka memiliki komitmen organisasi yang baik pada tempat mereka bekerja.

Beberapa penelitian terdahulu mendukung adanya hubungan antara pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, yaitu penelitian terdahulu milik Amie Taufik (2018), penelitian milik Lino Da Silva (2019), dan penelitian milik Retno Puspita Sari (2017). Beberapa dari penelitian terdahulu tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

### 3. Pengaruh *Burnout* terhadap Komitmen Organisasi

Hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan di atas membuktikan bahwa adanya pengaruh negatif signifikan dengan nilai signifikansi 0,000 dan memiliki nilai -0,238 antara *burnout* terhadap komitmen organisasi. Hasil ini memiliki arti bahwa semakin rendah tingkat burnout maka komitmen organisasi yang karyawan miliki akan tinggi begitu pun sebaliknya. Berdasarkan penjelasan tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan

*burnout* berpengaruh terhadap komitmen organisasi berpengaruh negatif dan hasil hipotesis diterima dan dapat dibuktikan.

Karyawan di WL Alumunium memiliki komitmen organisasi yang di mana komitmen tersebut akan mempengaruhi produktivitas kerja dan akan berdampak pada produktivitas sebuah perusahaan. Dapat diketahui bahwa *burnout* berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dan dapat ditunjukkan dengan tingkat kelelahan yang terjadi pada karyawan di WL Alumunium. Karyawan memiliki rasa *burnout* yang cenderung rendah karena pekerjaan mereka yang berada di pabrik membuat mereka menjadi bekerja keras, namun *burnout* yang mereka miliki masih dalam batas yang wajar atau tidak berlebihan. Karyawan di sana memiliki komitmen organisasi yang cukup tinggi dan baik di dalam perusahaan ini, karena mereka tetap bertahan bekerja di perusahaan ini dalam jangka waktu yang cukup lama. Mereka merasakan *burnout* dalam pekerjaan ini, namun ada beberapa hal yang membuat mereka terus berkomitmen pada perusahaan ini, seperti mereka merasa terikat dengan perusahaan ini, pekerjaan yang sangat berarti bagi karyawan yang ada di sana, dan perusahaan ini layaknya sudah menjadi keluarga bagi mereka.

Penelitian terdahulu yang mendukung antara hubungan *burnout* dengan komitmen organisasi adalah penelitian milik Hendarto Rizki (2016) dan penelitian milik I Gede Agus (2016). Penelitian-penelitian terdahulu menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan antara *burnout* terhadap komitmen organisasi.

4. Pengaruh *burnout* terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Hipotesis ini dibuktikan dengan hasil bahwa adanya pengaruh mediasi dengan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) yaitu dengan nilai -0,400248 dan pengaruh langsung (*direct effect*) dengan nilai -0,238. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *burnout* yang cenderung rendah memiliki tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi, dan begitu pula sebaliknya. Maka berdasarkan dari kesimpulan di atas, hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja memediasi pengaruh antara *burnout* terhadap komitmen organisasi diterima.

*Burnout* dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dapat ditunjukkan dengan adanya *burnout* yang karyawan miliki. *Burnout* dapat disebabkan karena kelelahan mereka dalam melakukan pekerjaan yang secara terus menerus dan monoton atau pekerjaan yang mereka lakukan membuat mereka menjadi bekerja

keras. Pekerjaan yang meliputi mereka juga termasuk pekerjaan yang melelahkan dan menguras tenaga, karena bekerja di pabrik. Namun, mereka memiliki sebuah komitmen organisasi yang tertanam di dalam diri mereka, bahwa mereka akan setia kepada perusahaan tempat ia bekerja. Sikap mereka yang positif, seperti disiplin waktu dan memiliki tanggung jawab pekerjaan yang harus diselesaikan, saling menghargai antara sesama rekan kerja atau atasan akan, lingkungan kerja yang mendukung dan menyenangkan membuat mereka bertahan di perusahaan itu.

Komitmen organisasi yang mereka miliki juga dapat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja seseorang. Kepuasan kerja berpengaruh dapat ditunjukkan bahwa mereka memiliki kepuasan tersendiri terhadap upah atau bonus yang diberikan oleh perusahaan, kondisi dan lingkungan kerja yang mendukung dan menyenangkan, serta pekerjaan itu sangat penting untuk mereka. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang cukup baik akan memiliki komitmen pada organisasi tempat ia bekerja dengan cukup baik juga. Mereka akan setia dan bertahan di perusahaan tempat ia bekerja. Komitmen itu sendiri juga dapat berbentuk berupa kesetiaan dan kebanggaan pada perusahaannya.



Kepuasan kerja dapat menjadi mediasi antara *burnout* dengan komitmen organisasi, karena rasa kepuasan kerja yang tinggi yang karyawan miliki. Walaupun mereka mengalami burnout namun dapat membuat komitmen organisasi yang karyawan miliki akan baik dan itu dapat membuat mereka tetap setia dan bertahan pada perusahaan tempat mereka bekerja. Kepuasan kerja memiliki peranan yang penting di dalam bekerja. Orang yang merasa puas dengan pekerjaan yang ia miliki akan memberikan kesetiaan bahkan ia akan merasa bangga kepada perusahaan tempat ia bekerja. Maka kepuasan kerja yang memberikan dampak positif terhadap komitmen organisasi yang karyawan miliki. Walaupun karyawan mengalami burnout, namun kepuasan kerja yang mereka miliki dapat mengalahkan rasa *burnout* yang mereka miliki di dalam bekerja karena beberapa faktor seperti, lingkungan yang baik, rekan kerja yang mendukung, upah atau bonus jika dapat menyelesaikan target dalam bekerja, dan pekerjaan yang menurutnya itu penting. Maka otomatis komitmen organisasi yang mereka miliki pun juga baik jika dilihat dari kesetiaan dan berapa lama ia bekerja pada perusahaan itu. Hal tersebut terbukti di WL Alumunium, *burnout* yang dimiliki karyawan juga dipengaruhi oleh adanya kepuasan

kerja dan dapat membuat komitmen organisasi yang mereka miliki akan maksimal.