**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI DENGAN BURNOUT PADA KARYAWAN RESTORAN “X” BANJARNEGARA JAWA TENGAH**

**Istiqomah Nurkholifah¹, Sowanya Ardi Prahara²**

**¹²**Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

**¹**[ifahzhirfan@gmail.com](mailto:ifahzhirfan@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan burnout pada karyawan restoran “X” Banjarnegara Jawa Tengah. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif antara persepsi terhadap kompensasi dengan burnout pada karyawan di restoran “X” Banjarnegara Jawa Tengah. Subjek penelitian adalah karyawan yang sudah bekerja minimal 5 bulan dan berstatus karyawan tetap sebanyak 50. Pengambilan subjek menggunakan sampling purporsive dengan data yang dikumpulkan menggunakan Skala Burnout dan Skala Persepsi Terhadap Kompensasi. Data dianalisis menggunakan korelasi product moment dengan program SPSS v.23. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai korelasi sebesar -0.622 dengan p = 0.000 (p<0.005). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan burnout. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi (R²) sebesar 0.387 yang berarti persepsi terhadap kompensasi memiliki kontribusi 38.7% terhadap burnout dan sisanya 61.3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu usia, jenis kelamin, harga diri, karakteristik kepribadian, kurangnya kesempatan untuk promosi, kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan, dan pekerjaan yang monoton.

**Kata kunci :** persepsi terhadap kompensasi, burnout.

***Abstract***

*This study aims to determine the relationship between perceptions of compensation and burnout in restaurant employees "X" Banjarnegara Central Java. The hypothesis in this study is that there is a negative relationship between perceptions of compensation and burnout on employees in the restaurant "X" Banjarnegara, Central Java. The research subjects were employees who had worked for at least 5 months and had a permanent employee status of 50. Subjects used purporsive sampling with data collected using the Burnout Scale and Perception Scale Against Compensation. Data were analyzed using product moment correlation with the SPSS v.23 program. Based on the results of the analysis, obtained a correlation value of -0.622 with p = 0.000 (p <0.005). These results indicate that there is a significant positive relationship between perceptions of compensation and burnout. The acceptance of the hypothesis in this study shows the coefficient of determination (R²) of 0.387 which means that perceptions of compensation contribute 38.7% to burnout and the remaining 61.3% is influenced by other factors not examined in this study, namely age, gender, self-esteem, characteristics personality, lack of opportunities for promotion, lack of social support from superiors, job demands, and monotonous work*

***Keywords:*** *perception of compensation, burnout.*

**PENDAHULUAN**

Pakaian menjadi bagian yang Perubahan zaman dari waktu-kewaktu menjadikan restoran mengalami pergeseran fungsi yang lebih sering digunakan untuk berkumpul, bersosialisasi dan bertukar pikiran, sehingga dapat dikatakan bahwa kebiasaan makan dan minum di luar rumah telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan masyarakat modern (Remiasa & Lukman dalam Cahyani & Sitohang, 2016). Perubahan pola masyarakat yang gemar makan di luar serta diiringi dengan jumlah penduduk Indonesia yang besar, maka menjadi daya tarik sebagai pendorong berbagai kalangan pengusaha untuk melakukan investasi bisnis ke bidang makanan seperti restoran (Sharif, Firman, & Dewi, 2015). Terlebih lagi, bisnis makanan tercatat sebagai potensi bisnis dengan tingkat pertumbuhan yang tinggi. Hal ini disebabkan karena makanan merupakan kebutuhan utama semua orang dari berbagai kalangan (Santoso, 2016).

Menurut Sharif, dkk. (2015) banyak pengusaha yang mendirikan restoran-restoran yang menyajikan beraneka ragam menu dengan harga yang mampu bersaing, sehingga persaingan menjadi semakin ketat. Dengan demikian, para pengusahan saling berlomba untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan menentukan harga jual menunya. Kondisi ini menunjukan bahwa keberhasilan usaha lestoran sangat ditentukan oleh kemampuan meningkatkan pertumbuhan pelanggannya (Sharif, dkk., 2015). Salah satu usaha restoran dapat dijumpai di Restoran X Banjarnegara Jawa Tengah. Restoran tersebut bernuansa alam dengan tempat terbuka yang menuju langsung pada pemandangan panorama pegunungan dari tempat makan (Ceris, 2016). Restoran ini menyediakan menu yang bervariasi seperti ayam goreng, jenis ikan, berbagai sayuran, jus, coklat, dan masih banyak menu lain yang ditawarkan oleh Restoran ini ([Royjavanis](http://wisata-tanahair.com/author/royjavanis), 2017).

Menurut Kartika dan Kaihatu (2010) karyawan sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh restoran menempati posisi strategis untuk menghasilkan output yang sesuai dengan harapan perusahaan, maka sudah seharusnya SDM dikelola dan dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya. Lebih lanjut, permasalahan yang muncul terletak pada bagaimana mempertahankan karyawan untuk tetap dapat bekerja sesuai dengan tuntutan yang ada dan selalu bersemangat dalam setiap pekerjaannya (Saputra, Azwar, & Indrawati, 2016). Menurut Kaswan (2017) karyawan akan sulit menunjukkan semangat saat bekerja dan mudah menarik diri dari pekerjaan jika mengalami *burnout.* Kondisi ini terjadi kerena adanya *burnout* berdampak bagi individu, orang lain, dan organisasi. Dampak pada individu terlihat adanya gangguan fisik seperti sulit tidur, rentan terhadap penyakit, munculnya gangguan psikosomatik, maupun gangguan psikologis yang meliputi penilaian yang buruk terhadap diri sendiri yang dapat mengarah pada terjadinya depresi. (Maslach dalam Ema, 2004). Selanjutnya, dampak *burnout* bagi organisasi adalah meningkatnya frekuensi tidak masuk kerja, berhenti dari pekerjaan atau job *turnover*, sehingga kemudian berpengaruh pada efektivitas dan efisiensi kerja dalam organisasi (Cherniss, dalam Ema, 2004).

Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001) mendefinisikan *burnot* sebagai sindrom psikologis yang ditandai kelelahan emosional, *depersonalisasi*, dan penghargaan diri sendiri yang rendah. *Burnout* juga merupakan bentuk akibat dari bertumpuknya permasalahan di tempat kerja yang belum terselesaikan yang terjadi karena stres kerja dalam jangka panjang. Maslach, dkk. (2001) mengungkapkan bahwa *burnout* terbagi menjadi tiga aspek, yaitu pertama aspek *emotional exhaustion* yang merupakan keterlibatan emosi yang menyebabkan energi dirinya terkuras oleh pekerjaan. Ke dua, aspek *depersonalization* merupakan suatu upaya untuk melindungi diri dari tuntutan emosional yang berlebihan. Ke tiga, aspek *reduced personal accomplishment* merupakan penilaian diri yang negatif dan perasaan tidak puas dengan performa pekerjaannya.

Hasil survey yang dilakukan Regus (2012) menunjukkan bahwa pekerja di Indonesia semakin tertekan dan lebih dari 16.000 pekerja profesional di seluruh dunia juga merasakan hal yang sama. Lebih lanjut, ditemukan bahwa lebih dari setengah pekerja di Indonesia (64%) mengatakan bahwa tingkatan stres pekerja bertambah dibandingkan tahun lalu. Selain itu, hasil survei yang dilakukan JobStreet (2014) kepada 17,623 koresponden di Indonesia menunjukan bahwa 73% koresponden merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Robbins dan Coulter (2010) menyatakan bahwa stress kerja, ketidakpuasan kerja, dan kebosanan kerja merupakan bagian dari *burnout.* Artinya, data tersebut menunjukan bahwa masih banyak karyawan di Indonesia yang mengalami *burnout.*

Sejalan dengan data tersebut, wawancara yang dilakukan pada tanggal 26 Oktober 2018 sampai 28 Oktober 2018 dengan 10 karyawan di restoran “X” Banjarnegara Jawa Tengah, didapatkan hasil bahwa terdapat 8 dari 10 karyawan yang mengalami *burnout* karena memenuhi aspek-aspek *burnout* yang dikemukakan oleh Maslach, dkk. (2001) yaitu aspek kelelahan emosional, *depersonalization,* dan *reduced personal accomplishment.* Pada aspek kelelahan emosional, subjek merasa mudah letih saat bekerja walaupun dipagi hari dan saat banyak konsumen subjek tertekan karena dituntut untuk bekerja cepat meskipun jumlah pegawai tidak sesuai beban kerja, sehingga subjek mudah marah dan merasa jenuh menjalani pekerjaanya. Pada aspek *depersonalization*, subjek merasa kurang di pedulikan oleh atasan karena atasan tidak mendengarkan pendapatnya dan merasa rekan kerja sulit untuk di ajak kerjasama karena tidak mau membantu subjek jika sedang kesulitan seperti sedang sibuk mengambilkan barang-barang kerja, membereskan barang, maupun melayani konsumen, sehingga subjek juga tidak peduli terhadap lingkungan serta orang-orang di sekitarnya. Pada aspek *reduced personal accomplishment*, subjek merasa bersalah jika salah mencatat pesanan, merusak barang, menggunakan bahan makanan yang berlebihan dan lain sebagainya. Subjek juga mengatakan bahwa ketika banyak pesanan maka akan memasak dengan lambat dan kurang sigap melayani konsumen karena merasa kelelahan, sehingga terkadang rasa masakan yang dihasilkan berbeda-beda tergantung pada kecepatan dalam penyajian. Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa 8 dari 10 subjek memenuhi aspek-aspek burnout*.*

Maslach dan Leiter (dalam Alberct, 2010) menyatakan bahwa diharapkan seseorang memiliki tingkat *burnout* yang rendah. Menurut Robinson, dkk. (2004) rendahnya *burnout* membuat seseorang memiliki kesadaran terhadap bisnis untuk memberikan upaya terbaik dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, *burnout* yang rendah juga dapat penciptaan hasil berhubungan dengan konsumen seperti peningkatan layanan, kepuasan konsumen, dan loyalitas konsumen (McBain dalam Albrecht, 2010).

Baron dan Greenberg (2003) menyatakan bahwa terdapat dua faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *burnout* yaitu pertama faktor internal yang meliputi usia, jenis kelamin, harga diri, serta karakteristik kepribadian dan ke dua fakor eksternal yang meliputi kurangnya kesempatan untuk promosi, kompensasi yang diberikan tidak mencukupi, kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan, serta pekerjaan yang monoton. Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout*, maka peneliti memilih faktor kompensasi. Lussier (dalam Kaswan, 2017) menjelaskan bahwa kompensasi yang tidak mencukupi akan mengakibatkan keluhan dalam bekerja, rendahnya kinerja, kualitas produk rendah, dan terjadi sabotase yang dilakukan karyawan, maka kondisi tersebut menjadi penyebab dari *burnout* yang dirasakan karyawan sehingga sulit menciptakan hasil kerja yang optimal. Hal tersebut didukung berdasarkan hasil penelitian Astusi (2014) yang mengungkapkan bahwa persepsi terhadap upah dapat mempengaruhi terjadinya *burnout*. Menurut Simamora (2009) upah dan gaji merupakan bagian dari kompensasi finansial langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa selama bekerja diperusahan. Oleh karena itu, persepsi terhadap kompensasi akan menjadi satu faktor dominan dan variabel bebas dalam penelitian ini.

Persepsi merupakan suatu proses dengan mana setiap individu mengorganisasikan dan menafsirkan pesan yang ditangkap melalui inderanya agar memberi makna kepada lingkungan tersebut (Robbins, 2008). Wexley dan Yukl (2003) berpendapat bahwa seseorang dapat mempresepsikan apa saja yang dikehendakinya, salah satunya persepsi terhadap kompensasi. Menurut Mondy (2008) kompensasi adalah seluruh imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai pengganti jasa yang telah diberikan selama bekerja di perusahaan. Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap kompensasi adalah pandangan maupun penilaian tentang seluruh imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai pengganti jasa yang telah diberikan selama bekerja di perusahaan.

Mondy (2014) menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan dapat diukur dengan dua aspek yaitu *financial compensation* (kompensasi finansial) adalah kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang atau upah kepada karyawan yang bersangkutan. Ke dua, aspek *non finansial compensation* (kompensasi non finansial) adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bukan berbentuk uang tetapi berwujud fasilitas.

Baron dan Greenberg (2003) menjelaskan dapat berkoresalsi dengan berbagai variabel, salah satunya adalah kompensasi. Menurut Astuti (2014) persepsi karyawan terhadap kompensasi yang negatif tidak hanya berkaitan dengan kesejahteraan, bahkan dapat menimbulkan *burnout* karena karyawan menilai bahwa gaji yang diterima tidak sesuai harapan yang menjadikannya terus merasa kelelahan pada saat bekerja. Freudenberger dan Richelson (2000) berpendapat bahwa karyawan yang mengalami *burnout* membuatnya bekerja semakin keras tetapi prestasi semakin menurun, cepat marah maupun sering kesal, perasaan lelah setiap hari, bahkan bersikap curiga pada orang lain. Akibatnya, kinerja memburuk, dan produktivitas menurun, sehingga kualitas produk yang dihasilkan jauh dari harapan dan tujuan organisasi sulit tercapai. Hal tersebut di dukung berdasarkan berdasarkan hasil penelitian Astusi (2014) yang menunjukan bahwa persepsi terhadap gaji dapat memberikan sumbangan efektif sebesar 27,8% terhadap *burnout.*

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “apakah terdapat hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan *burnout* pada karyawan di Restoran “X” Banjarnegara Jawa Tengah?”.

**METODE**

Subjek dalam penelitian ini adalah kayawan yang bekerja di restoran “X” Banjarnegara Jawa Tengah dengan kriteria berstatus karyawan tetap dan sudah bekerja minimal 5 bulan. Pengambilan subjek dalam penelitian ini menggunakan *Sampling Purporsive*. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 50 subjek.

Metode pengumpulan data penelitian ini dengan menggunakan dua skala yaitu Skala *Burnout* dan Skala Persepsi terhadap kompensasi. Bentuk skala yang digunakan adalah model skala likert dengan 4 alternatif jawaban yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Berdasarkan hasil perhitungan dari Skala *Burnout* diperoleh koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0.829 dan Skala Persepsi terhadap kompensasi diperoleh koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0. 0.929. Analisis data dilakukan dengan metode korelasi *Product Moment* yang di kembangkan oleh Karl Pearson (Sugiyono, 2016). Keseluruhan data dianalisis dengan menggunakan program SPSS.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan *burnout* pada karyawan restoran “X” Banjarnegara Jawa Tengah. Hasil analisis *product moment* menunjukkan koefisien korelasi (rxy) sebesar -0.622 (p = 0.000). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan *burnout*. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa persepsi terhadap kompensasi menjadi faktor yang dapat mempengaruhi *burnout*. Hal ini didukung hasil penelitian Sulasmin (2010) yang menunjukan bahwa terdapat hubungan antara persepsi terhadap upah dengan *burnout* pada karyawan. Penelitian ini menunjukkan hasil ketegorisasi Skala *Burnout* menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam katagori tinggi sebesar 46% (23 subjek), katagori sedang sebesar 38% (19 subjek), dan kategori rendah sebesar 16% (8 subjek). selanjutnya, Skala Persepsi terhadap kompensasi menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam kategori positif sebesar 36% (18 subjek), missing 16% (8 subjek), dan negatif sebesar 48% (24 subjek), maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek memiliki persepsi terhadap kompensasi dalam kategori negatif, sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki *burnout* yang rendah dan memiliki persepsi negatif terhadap kompensasi. Mondy (2014) menyatakan bahwa kompensasi terbagi dalam dua aspek yaitu *financial compensation* dan *non financial compensation*.

Aspek *financial compensation* adalah kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang atau upah kepada karyawan yang bersangkutan (Mondy, 2014). Menurut Dessler (2009) jika karyawan berpersepsi bahwa pembayaran yang diberikan perusahaan dalam bentuk berbagai tunjangan, maka dapat menimbulkan sikap negatif yang menunjukan kejenuhan dalam bekerja. Maslach, dkk. (2001) berpendapat bahwa sikap negatif terhadap pekerjaan membuat seseorang mudah letih, jenuh, mudah tersinggung, sedih, tertekan, dan merasa terjebak dalam pekerjaan. Hal ini sesuai dengan data lapangan yang menunjukkan bahwa subjek menilan gaji yang diberikan pihak restoran sesuai dengan beban kerja dan tunjangan yang diberikan prosedurnya sulit untuk diakses. Imbalan yang tidak sesuai harapan membuat karyawan mudah letih saat bekerja sehingga lebih lambat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan kinerja semakin menurun.

Mondy (2014) berpendapat bahwa kinerja karyawan dpat mempertahankan kinerja dan akan terus meningkatkannya ketika perusahaan memberikan aspek *non finansial compensation* yang merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bukan berbentuk uang tetapi berwujud fasilitas. Menurut Gary (2000) karyawan yang bersepsi bahwa fasilitas, dukungan sosial, dan penghargaan atas dedikasinya yang tidak diapresiasi perusahaan, maka akan berdampak pada kepercayaan diri dalam menyelesesaikan tugas-tugas dengan baik. Baron dan Greenberg (2003) berpendapat bahwa ketidak percayaan diri dapat menimbulkan rendahnya penghargaan atas diri sendiri sehingga terjadilah *burnout.* Maslach, dkk. (2001) menyatakna bahwa karyawan yang mengalami *burnout* merasa kurang dipedulikan dan cenderung tidak peduli terhadap lingkungan serta orang-orang di sekitarnya dan menjauhi lingkungan pekerjaanya. Hal ini sesuai dengan data lapangan yang menunjukkan bahwa subjek merasa pihak restoran tidak memberikan kesempatan untuk subjek memberikan masukan ide bagi restoran, fasilitas istirahat terlalu sempit membuat subjek tidak nyaman, dan rekan kerja tidak dapat mendengarkan keluh kesah saat bekerja. kondisi yang dirasakan subjek ini membuatnya tidak peduli dengan keadaan rekan kerja, mengabaikan intruksi atasan, ketika diberikan tugas yang sulit maka saya merasa pesimis untuk dapat menyelesaikannya dengan baik, sehingga hasil kerjanya kurang optimal dan kurang sigap melayani konsumen.

Hasil penelitian ini juga mengungkapkan bahwa diperoleh koefesien determinasi (R²) sebesar 0.387. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel persepsi terhadap kompensasi memberikan sumbangan efektif sebesar 38.7% terhadap variabel *burnout* dan sisanya 61.3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**KESIMPULAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi (rxy) sebesar 0.622 (p = 0.000), sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima yaitu terdapat hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan *burnout* pada karyawan restoran “X” Banjarnegara Jawa Tengah. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa karyawan yang mempersepsikan positif terhadap kompensasi menilai pihak restoran dapat memberikan gaji yang sesuai beban kerja, bonus yang sepadan, fasilitas yang nyaman serta aman, dan pihak restoran dapat merespon dengan baik pendapat karyawannya. Kondisi dapat mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik yang menimbulkan imbalan ekonomi sehingga karyawan lebih produktif, bersemangat, menunjukan kinerja terbaiknya, menimbulkan rasa *engaged* yang merupakan lawan dari *burnout.* Oleh karena itu, karyawan akan memiliki kesadaran dalam konteks bisnis dan lebih berkomitmen dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Sebaliknya, karyawan yang mempesepsikan negatif terhadap kompensasi akan menunjukan persepsinya bahwa perusahaan tidak dapat memberikan kesejahteraan baik berupa gaji yang tidak sepadan, tunjangan yang sulit diakses, fasilitas istirahat yang terlalu sempit, alat dapur yang tidak memadai, dan peran atasan maupun perusahaan yang tidak mampu merespon pendapat subjek. Kurangnya kesejahteraan yang dirasakan karaywan dapat menyebabkan karyawan menarik diri dari peran pekerjaan, sehingga terjadilan *burnout* yang membuat karyawan bekerja semakin keras tetapi prestasi semakin menurun, cepat marah maupun sering kesal, perasaan lelah setiap hari, bersikap curiga pada orang lain. Akibatnya karyawan berkurangnya kepuasan kerja, memburuknya kinerja, dan produktivitas menurun.

**SARAN**

1. Bagi subjek

Bagi subjek*,* agar dapat menurunkan tingkat *burnout*-nya makaperlu meningkatkan persepsi terhadap kompensasi yaitu menerima setiap keputusan dan pemberian perusahaan seperti gaji sudah sesuai UMR maka dapat dikatakan sesuai dengan prosedur pemerintah yang telah ditetapkan pihak restoran, jika fasilitas istirahat terasa sempit maka sebaiknya subjek dapat mencari tempat istirahat di luar lokasi tersebut, dan ketika atasan maupun pihak restoran lainnya belum juga merespon pendapat subjek maka sebaiknya subjek pelan-pelan membicarakannya kebali karena bisa saja pihak restoran sedang memiliki tugas yang harus diselesaikan, sehingga hal-hal tersebut diharapkan dapat menurunkan tingkat *burnout* subjek.

1. Bagi restoran “X” Banjarnegara Jawa Tengah

Bagi restoran “X” Banjarnegara Jawa Tengah diharapkan lebih memahami dan memperhatikan tingkat *burnout* karyawannya*.* Perusahaan dapat menurunkan *burnout* melalui peran yang diberikan dari persepsi positif karayawan terhadap kompensasi yaitu gaji yang sesuai harapan karyawan, binus yang besar, fasilitas kerja memadai, fasilitas istirahan yang kapasitasnya sesuai jumlah karyawan, mampu mendengarkan aspirasi karyawan, dan memberikan pelatihan rutin dengan materi yang sesuai kebutuhan karyawan. Oleh karena itu, jika perusahaan memberikan kompensasi yang baik maka dapat menurunkan brnout yang membuat karyawan semangat dalam bekerja, mampu bekerjasama baik dengan rekan kerja, sigap melayani konsumen, dan kinerjanya semakin meningkat untuk dapat memuaskan hati konsumen.

1. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan mempertimbangkan faktor-faktor lainnya yang tidak di teliti dalam penelitian ini sepeti faktor usia, jenis kelamin, harga diri, karakteristik kepribadian, kurangnya kesempatan untuk promosi, kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan, dan pekerjaan yang monoton.

**DAFTAR PUSTAKA**

Astuti, N.A. (2014). *Burnout ditinjau dari persepsi terhadap gaji dan persepsi terhadap efektivitas kepemimpinan pt bella nitec machinery*. Diakses tanggal 06 November 2018 dari <http://repository.unika.ac.id/995/>.

Baron, R.A. & Greenberg, 1. (2003). *Behavior in organization understanding and managing the human side of work 8th edition.* New Jersey: Prentice Hall.

Ceris, I. (2016). *saung x, tempat asyik untuk ngedate sekaligus makan-makan.* Diakses tanggal 06 November 2018 dari <http://idahceris.com/banjarnega-ra/saung-x>.

Ema, A. (2004). Peranan dimensi-dimensi birokrasi terhadap burnout pada perawat rumah sakit di jakarta. *Jurnal Psyche*, 1(1), 42-52.

Farber, A. B. (1991). *Crisis in education: stress and burnout in the american teacher.* San Fransisco: Jossey-Bass Publisher.

Gómez-Mejía, L.R, Balkin, D.B., Cardy, R.L. (2012). *Managing human resources, 7th edition.* USA:Pearson Education

Hariandja, M.T.E. (2005). *Manajemen sumber daya manusia.* Jakarta: PT.Grasindo.

Ivancevich, J. M., Konopaske, R. & Matteson, M. T. (2006). Perilaku dan manajemen organisasi. Jakarta: Erlangga.

JobStreet. (2014). *73% karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka.* Diakses tanggal 06 November 2018 dari[*https://www.jobstreet.co.id/career-resources/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka/#.WxQK\_J8zbIV*](https://www.jobstreet.co.id/career-resources/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka/#.WxQK_J8zbIV)*.*

Kadarisman, M. (2012). Manajemen Kompensasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Kaswan. (2017). *Psikologi industri dan organisasi*. Bandung: Alfabeta.

Maslach. C., & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal Of Occupational Behaviour.* 2(1), .99-113.

Maslach, C., Schaufelli, W.B. & Leiter, M.P. (2001). Job burnout: annual review. *Journal of Psychology, 52*(1), 397-422.

Mondy, R.W. (2014). *Manajemen sumber daya manusia.* Jakarta: Erlangga. Jakarta.

Regus. (2012). *Survei membuktikan, banyak pekerja di kota-kota besar stress memuncak.* Diakses tanggal 06 November 2018 dari https://republikbjm. com/2015/04/20/surveimembuktikan-banyak-pekerja-di-kota-

[Royjavanis](http://wisata-tanahair.com/author/royjavanis), (2017). *Saung x banjarnegara wisata kuliner yang* *mantab.* Diakses tanggal 06 November 2018 dari <http://wisata-tanahair.com/2017/07/saung-x-banjarnegara-wisata-kuliner-yang-mantab.html>.

Santoso, I. (2016). Peran kualitas produk dan layanan, harga dan atmosfer rumah makan cepat saji terhadap keputusan pembelian dan kepuasan konsumen. *Jurnal Manajemen Teknologi,* *15*(1), 94-109.

Saputra, N.E., Azwar, & Indrawati, I. (2016). Kemalasan sosial, persepsi dukungan organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja*. Jurnal Psikologi Jambi,* *1*(1), 10-18.

Sharif, O.O., Firman, A.F.N., & Dewi, C.K. (2015). Analisis positioning restoran cepat saji positioning analysis of fast food restaurant. *Jurnal Manajemen, 15*(3), 215-224.

Schaufeli, W.B. & Buunk, B.P. (1998). The evaluation ofan individual burnout intervention program: the role of inequity and socialsupport. *Journal of Applied Psychology*, *83*(3), 392-407.

Sulasmin, S. (2010). *Hubungan antara persepsi terhadap upah dengan burnout pada karyawan cv. wartindo brass pati.* Diakses tanggal 06 November 2018 dari <http://eprints.ums.ac.id/10041/>.

Sutjipto, H. (2001). *burnout, studi mengungkap psikologi dunia kerja.* Semarang: GI Gema Insani Offset

Walgito, B. (2010). *Pengantar psikologi umum*. Yogyakarta: Andi Offset.

Wexley, K. N. & Yukl, G. A. (2003). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Jakarta : Bina Aksara.

Wibowo. (2007). *Manajemen kinerja.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.