HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI DENGAN *BURNOUT* PADA TERAPIS DI SPA X SOLO

**FAQYA YOANNITA SULING**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

faqyayoannita@gmail.com

**ABSTRAK**

Banyaknya konsumen akan memicu *burnout* pada para terapis *Solus Per Aqua* (SPA). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan burnout pada terapis di SPA X Solo. Subjek penelitian adalah 42 orang terapis yang telah bekerja minimal satu tahun. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Burnout* dan Skala Persepsi Terhadap Kompensasi. Berdasarkan hasil analisis menggunakan *product moment*, diperoleh koefisien korelasi (rxy) sebesar -0.459 (p = 0.002), sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima, artinya terdapat hubungan persepsi terhadap kompensasi dengan *burnout*. Sumbangan efektif yang diberikan persepsi terhadap kompensasi kepada *burnout* sebesar 21.1% dan sisanya 78.9% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sumbangan efektif yang diberikan dari persepsi terhadap kompensasi terhadap *burnout* yaitu aspek finansial sebesar 11% dan non-finansial sebesar 10.1%, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar sumbangan efektif terhadap *burnout* diberikan dari aspek finansial

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

THE CORRELATION BETWEEN PERCEPTION OF COMPENSATION AND *BURNOUT* AT SPA X THERAPISTS IN SOLO

**FAQYA YOANNITA SULING**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

faqyayoannita@gmail.com

***ABSTRACT***

*The large number of consumers will trigger burnout on Solus Per Aqua (SPA) therapists. This study aims to determine the relationship between perception of compensation with burnout in therapists at SPA X Solo. Research subjects were 42 therapists who had worked for at least one year. Data collection methods used in this study are Burnout Scale and Perception of Compensation Scale. Based on the analysis using product moment, a correlation coefficient (rxy) of -0.459 (p = 0.002) was obtained, so that the hypothesis in this study could be accepted, meaning that there was a relationship of perception of compensation with burnout. Effective contribution given the perception of compensation to burnout of 21.1% and the remaining 78.9% is influenced by other factors not examined in this study. The effective contribution made from the perception of compensation for burnout is the financial aspect by 11% and non-financial by 10.1%, so it can be concluded that most of the effective contribution to burnout is given from the financial aspect*

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

**PENDAHULUAN**

 Gaya hidup masyarakat modern menjadikan penampilan sebagai salah satu kebutuhan utama yang patut diperhitungkan untuk citra diri disetiap harinya (Indarto, 2015). Banyak hal yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan penampilan agar terlihat lebih menarik, mulai dari perawaatan harian yang dilakukan sendiri dengan bahan-bahan herbal maupun berbagai bahan praktis yang terdapat di pasaran bahkan memilih untuk pergi ke klinik kecantikan (Mardirita & Faidah, 2016). Seiring berjalannya waktu masyarakat modern lebih senang dengan berbagai perawatan instan yang didapatkan klinik-klinik kecantikan dan tidak mau direpotkan dengan perawatan yang memakan waktu lama jika dilakukan sendiri (Indarto, 2015). Kondisi ini membuat pertumbuhan bisnis kecantikan semakin pesat (Parwat, 2013).

 Masyarakat dapat menemukan perawatan SPA di berbagai daerah salah satunya di SPA X Solo. Menurut *Human Resources Departement*  (HRD) SPA X Solo merupakan usaha dibidang perawatan totok wajah, pijat, lulur, waxing, bleaching, pemberian racikan minuman tradisional, dan berendam dengan bahan-bahan herbal yang berkhasiat untuk kecantikan. Setiap kegiatan operasional SPA X solo lebih banyak dikendalikan oleh Sumber Daya Manusia (SDM) di bagian terapis karena berhubungan langsung dengan klien. Terapis memiliki deskripsi tugas untuk melayani konsumen dengan memberikan pijatan, lulur, waxing, bleaching, pijat, totok wajah, dan harus memiliki penampilan serta komunikasi yang baik agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan bagi konsumennya. Menurut Davis dan Jhon (2000) pekerjaan sebagai pemberi pelayanan lebih rentan terhadap *burnout* karena menghadapi berbagai konsumen yang berbeda membutuhkan emosi maupun fisik yang baik dan konsentrasi yang tinggi untuk memuaskan antara konsumen yang satu dengan yang lainnya.

 *Burnout* didefinisikan sebagai sindrom psikologis yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penghargaan diri sendiri yang rendah, sehingga menimbulkan stres kerja dalam jangka panjang (Maslach, Schaufeli, dan Leiter, 2001). Maslach, dkk. (2001) membagi *burnout* menjadi tiga aspek, pertama aspek *emotional exhaustion* yaitu adanya keterlibatan emosi yang menyebabkan energi dan sumber-sumber dirinya terkuras oleh satu pekerjaan. Aspek kedua, *depersonalization* yaitu suatu upaya untuk melindungi diri dari tuntutan emosional yang berlebihan dengan memperlakukan orang lain disekitarnya sebagai objek. Aspek ketiga, *reduced personal accomplishment* yaitu penilaian diri yang negatif dan perasaan tidak puas dengan performa pekerjaan, dimana individu tersebut menilai rendah kemampuan diri sendiri, kecenderungan mengalami ketidakpuasan terhadap hasil kerjanya, merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain dalam pekerjaaannya.

 Ditemukan bahwa lebih dari setengah pekerja di Indonesia (64%) mengatakan bahwa tingkatan stres pekerja bertambah dibandingkan tahun lalu. Selain itu, hasil survei yang dirilis National Safety Council (NSC) menyebutkan sebanyak 69% karyawan mengalami kelelahan bekerja. Hasil laporan tersebut berdasarkan survei yang dilakukan di beberapa perusahaan dan karyawan (Martaon, 2018). Hal tersebut menunjukkan bahwa *burnout* pada karyawan dalam perusahaan tergolong tinggi. Begitu pula di SPA X Solo yang menunjukkan tingginya *burnout* berdasarkan hasil wawacara pada terapis SPA yang dilakukan tanggal 1 Oktober 2019. Diperoleh 8 dari 9 subjek yang mengatakan pada aspek *emotional exhaustion* yaitu beban tugas terlalu berat membuatnya mudah letih saat bekerja, jenuh, dan tertekan. Terlebih lagi gaji yang didapatkan tidak begitu besar sehingga subjek tidak semangat dan kurang ramah dalam melayani konsumen. Pada aspek *depersonalization*, subjek merasa tidak dipedulikan pihak spa, sehingga tidak sigap dalam membereskan alat spa maupun menuntun konsumen ke tahapan-tahapan spa dan kurang bersih dalam membereskan area. Subjek juga mengatakan bahwa tidak mempedulikan konsumen ketika pijitan terlalu keras ataupun terlalau lembut karena asal memijat saja karena yang terpenting pekerjaannya selesai. Aspek *reduced personal accomplishment* menunjukkan bahwa subjek tidak puas atas hasil kerjanya, terkadang merasa bersalah dengan konsumen tetapi terus melakukan kesalahan tersebut karena merasa bonus, gaji maupun fasilitas yang diberikan pihak SPA tidak sepadan dengan deskripsi kerjanya. Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa subjek memiliki permasalahan *burnout* karena memenuhi aspek-aspek *burnout* yang dikemukakan Maslach, dkk. (2001) yaitu *emotional exhaustion, depersonalization,* dan *reduced personal accomplishment.*

Baron dan Greenberg (2003) menjelaskan bahwa terdapat dua faktor secara umum yang mempengaruhi *burnout* yaitu pertama faktor internal yang meliputi usia, jenis kelamin, harga diri, serta karakteristik kepribadian dan kedua fakor eksternal yang meliputi kurangnya kesempatan untuk promosi, kompensasi yang diberikan tidak mencukupi, kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan, dan pekerjaan yang monoton. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kompensasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *burnout* pada karyawan.

Matsumoto (2004) mendefinisikan persepsi sebagai penafsiran seseorang mengenai segala suatu hal yang ditelaah berdasarkan stimulus, kemudian stimulus tersebut di diinterprestasi dan dievaluasi hanya menggunakan panca indranya saja. Menurut Mondy (2014) kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah diberikan karyawan kepada tempat kerjanya. Mondy (2014) juga menyatakan bahwa aspek kompensasi terbagi menjadi dua yaitu *financial compensation* dan *non finansial compensation.*

Kompensasi yang dipersepsikan positif membuat karyawan merasa bahwa perusahaan mampu memberikan imbalan sesuai dengan beban kerja seperti gaji memadai, bonus yang besar, biaya kesehatan, pelatihan, mapun segala fasilitas yang menunjang kebutuhan dalam bekerja (Wexley & Yukl, 2003).

Imbalan yang sesuai harapan adalah keadaan yang diharapkan oleh setiap karyawan. Hal ini karena pemberian imbalan yang sesuai akan menjadikan karyawan lebih semangat dalam bekerja dan memberikan pelayanan yang terbaik, sehingga dapat menghindari munculnya *burnout.*

**Persepsi Terhadap Kompensasi dengan *Burnout***

Mondy (2014) menyatakan bahwa aspek kompensasi terbagi menjadi dua yaitu *financial compensation* dan *non finansial compensation.* Aspek *financial compensation* adalah kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang atau upah, tunjangan, bonus atau komisi, asuransi tenaga kerja, asuransi kesehatan, pertolongan sosial, maupun pembayaran biaya sakit. Aspek *non finansial compensation* adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bukan berbentuk uang tetapi berwujud fasilitas berupa kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, pujian atau penghargaan atas kinerja, tempat kerja yang nyaman, maupun fasilitas kantor yang memadai.

Aspek *financial compensation* adalah kompensasi yang diwujudkan dengan memberikan sejumlah uang kepada karyawan (Mondy, 2014). Persepsi positif terhadap aspek kompensasi finansial yang diberikan perusahaan membuat karyawan memandang bahwa gaji, bonus, dan segala bentuk pemberian finansial lainnya dapat mensejahterakannya, sehingga lebih semangat dalam menjalani pekerjaan (Dessler, 2009). Finansial yang sesuai harapan dapat menjadikan produktivitas semakin meningkat, tingginya kinerja, dan lebih terikat dengan pekerjaanya (Martoyo, 2007). Sebaliknya, menurut Wibowo (2007) karyawan yang mempersepsikan negatif terhadap aspek kompensasi finansial akan menunjukkan penilaian bahwa perusahaan tidak dapat memberikan kesejahteraan seperti tunjangan kesehatan, jaminan keselamatan, maupun tunjangan lainnya. Gómez, Balkin, & Cardy (2012) berpendapat jika karyawan tidak diberikan finansial yang dapat memuaskan kehidupannya maka memungkinkan karyawan untuk melakukan banyak kesalahan dalam bekerja, tidak peduli terhadap lingkungan serta orang-orang di sekitarnya, merasa cepat lelah, mudah jenuh ataupun bosan, dan lamban dalam berkerja, sehingga terjadilah *burnout.*

Hasil penelitian Sulasmin (2010) menunjukkan persepsi terhadap upah (kompensasi) merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap *burnout*. Hasil penelitian Astusi (2014) juga menunjukan bahwa persepsi terhadap upah dapat mempengaruhi *burnout* pada karyawan, karena upah yang merupakan kompensasi langsung dapatmendorong karyawan untuk bersemangat dalam menjalani pekerjaannya, sehingga dapat memenuhi tujuan organisasi yang berdampak pada perilaku dan kinerja karyawan. Sebaliknya, kompensasi berupa upah yang tidak sesuai harapan karyawan berdampak *burnout* karena upah yang tidak sepadan dapat menurunkan performa kerja, mudah letih, dan focus kerja berkurang.

Perusahaan dapat menanggulangi *burnout* berbagai strategi, salah satunya melalui aspek *non finansial compensation* pekerjaan (Dessler, 2009). Menurut Mondy (2014) aspek *non finansial compensation* merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bukan berbentuk uang tetapi berwujud fasilitas. Menurut Robbins dan Coulter (2010) persepsi positif karyawan terhadap aspek kompensasi non-finansial yang diberikan perusahan menjadikan karyawan memandang bahwa setiap kebijakan yang diberikan perusahaan sudah sesuai harapan yang harus dipatuhi, merasa pendapatnya direspon dengan baik, dan fasilitas yang diberikan dapat menunjang aktivitas kerjanya. Menurut Gómez, Balkin, & Cardy (2012) setiap fasilitas yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan tentunya berakibat baik baik keberlagsungan perusahaan seperti karyawan termotivasi dalam bekerja, performa meningkat, lebih fokus bekerja dan bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sebaik mungkin. Mondy (2014) berpendapat jika karyawan memiliki persepsi negatif terhadap aspek kompensasi non finansial, maka akan berpandangan bahwa lingkungan pekerjaan tidak menyenangkan seperti tempat kerja yang kurang nyaman, fasilitas kantor kurang memadai, dan tidak mendapatkan kenyamanan dengan kebijakan perusahaan. Ketidaknyaman karyawan dalam pemberian kebijakan maupun fasilitas perusahaan berakibat pada terjadinya *burnout* sehingga dapat menurunkan kinerja, sulit berkonsentrasi saat bekerja, merasa tertekan, merasa tidak berharga, mudah letih, dan rentan untuk melepaskan diri dari peran kerja (*disengaged*).

Hal ini memberikan bukti bahwa persepsi terhadap kompensasi nerhubungan erat dengan *burnout* pada karyawan. Berdasarkan uraian diatas hipotesis penelitiannya adalah terdapat hubungan negatif antara persepsi terhadap kompensasi dengan *burnout* pada terapis di SPA X Solo. Semakin kompensasi dipersepsikan positif maka semakin rendah *burnout* pada tetapis. Sebaliknya, semakin kompensasi dipersepsikan negatif maka semakin tinggi *burnout* pada terapis.

**METODE**

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. *Burnout*

*Burnout* merupakan kondisi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penghargaan diri sendiri yang rendah secara berkepanjangan, sehingga mengakibatkan stres yang kronis, merasa bosan, dan rendahnya motivasi untuk melakukan aktivitas kerjanya. *Burnout* diukur dengan menggunakan Skala *Burnout* yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek dari Maslach, dkk. (2001) yaitu *emotional exhaustion, depersonalization,* dan *Reduced personal accomplishment.* Skor yang diperoleh dari Skala *Burnout* menunjukkan tinggi dan rendahnya *burnout* yang dimiliki oleh subjek. Skor yang tinggi menunjukkan bahwa subjekmemiliki *burnout* yang tinggi, sebaliknya skor yang rendah menunjukkan bahwa subjekmemiliki *burnout* yang rendah.

b. Persepsi Terhadap Kompensasi

 Persepsi terhadap kompensasi adalah penilaian karyawan melalui panca indera terhadap keseluruhan imbalan finansial berupa uang maupun nonfinansial berupa fasilitas yang dipandang sesuai dengan beban kerja dan harapan karyawan. Persepsi terhadap kompensasi diukur dengan menggunakan SkalaPersepsi terhadap Kompensasi yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek dari Mondy (2014) yaitu *financial compensation* dan *non finansial compensation.* Skor yang diperoleh dari Skala Persepsi terhadap Kompensasi menunjukkan tinggi dan rendahnya persepsi terhadap kompensasi yang dimiliki oleh subjek. Skor yang tinggi menunjukkan bahwa *subjek* memiliki persepsi terhadap kompensasi yang positif, sebaliknya skor yang rendah menunjukkan bahwa subjek memiliki persepsi terhadap kompensasi yang negatif.

**Subjek Penelitian**

Subjek dalam penelitian ini adalah terapis di SPA X Solo. Menggunakan *purposive sampling.* Penggunaan sampling tersebut karena subjek dalam penelitian ini memiliki ciri khusus tersendiri, sehingga pengambilan subjek secara sengaja sesuai dengan persyaratan sampel yang diperlukan. Jumlah subjek dalam penelitian ini yaitu 42 terapis SPA X di Solo. Adapun kriteria subjek dalam penelitian ini adalah karyawan terapis spa yang sudah bekerja minimal satu tahun karena karyawan sudah memiliki pengalaman kerja serta dapat beradaptasi dengan aturan yang di tetapkan perusahaan.

**Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala. Kedua skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan 4 alternatif jawaban yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Skala *Burnout*

 Skala *burnout*  terdiri dari 24 aitem dengan 12 butir pernyataan *favorable* dan 12 butir pernyataan *unfavorable*. Dalam penelitian ini, Skala *Burnout* disusun berdasarkan 3 aspek menurut Maslach, dkk. (2001) yaitu: *emotional exhaustion, depersonalization,* dan *reduced personal accomplishment.*

Batas kriteria koefisien aitem-total (rix) yang dipakai adalah 0.25. Berdasarkan hasil perhitungan dari Skala *burnout* diperoleh daya beda aitem (daya diskriminasai aitem) dengan koefisien aitem-total (riX) bergerak dari 0.256 sampai 0.702 dan koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0.895

b. Skala Persepsi Terhadap Kompensasi

 Skala Persepsi terhadap Kompensasi terdiri dari 20 aitem dengan 10 butir pernyataan *favorable* dan 10 butir pernyataan *unfavorable*. Dalam penelitian ini, Skala Persepsi Terhadap Kompensasi disusun berdasarkan 2 aspek menurut Mondy (2014) yaitu: kompensasi finansial dan

kompensasi non finansial.

 Batas kriteria koefisien aitem-total (rix) yang dipakai adalah 0.25. Berdasarkan hasil perhitungan dari Skala Persepsi terhadap kompensasi diperoleh daya beda aitem (daya diskriminasai aitem) dengan koefisien aitem-total (riX) bergerak 0.284 sampai 0.641 koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0.828

**Hasil Dan Pembahasan**

Data penelitian dari Skala *Burnout* dan Skala Persepsi terhadap Kompensasi akan dikumpulkan untuk memperoleh skor empirik dan perhitungan skor hipotetik. Variabel *Burnout* memiliki skor minimum hipotetik 1 x 23 = 23 dan skor maksimum 4 x 23 = 92. Rerata hipotetik (92 + 23) : 2 = 57.5 dengan standar deviasi sebesar (92 - 23) : 6 = 11.5. Berdasarkan data empirik diperoleh skor minimum sebesar 27 dan skor maksimum sebesar 91. Rerata empirik sebesar 66.26 dengan standar deviasi 17.219

 Selanjutnya, hasil perhitungan variabel Persepsi terhadap kompensasi skala memiliki skor minimum 1 x 18 = 18 dan skor maksimum 4 x 18 = 72. Rerata hipotetik (72 + 18) : 2 = 45 dengan standar deviasi (72 – 18) : 6 = 9. Berdasarkan data empirik diperoleh minimum sebesar 19 dan skor maksimum sebesar 70. Rerata empirik sebesar 42.10 dengan standar deviasi 15.090.

Kategorisasi data penelitian digunakan untuk menempatkan individu kedalam kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Hasil kategorisasi skor *burnout* yang dimiliki oleh subjek dapat dilihat pada Grafik 1:

**Grafik 1:**

**Kategorisasi Skala *Burnout***

Pada variabel persepsi terhadap kompensasi, subjek akan dikategorikan menjadi 2 (dua) kategori saja yaitu positif dan negatif. Kategorisasi dalam variabel ini menggunakan pertimbangan standar error pengukuran. Azwar (2016) menjelaskan bahwa subjek yang masuk ke dalam kelompok tidak tergolongkan (*missing*) tidak perlu diklasifikasikan karena tujuan awal hanya untuk memisahkan subjek ke dalam dua kategori saja.

Hasil kategorisasi skor persepsi terhadap kompensasi yang dimiliki oleh subjek dapat dilihat pada Grafik 2:

**Grafik 2:**

**Kategorisasi Skala**

**Persepsi Terhadap Kompensasi**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis model one sample Kolmogorov-smirnov (KS-Z). Pedoman yang digunakan adalah apabila p > 0.050 maka sebaran data normal dan apabila p < 0,050 maka sebaran data tidak normal. Berdasarkan hasil uji normalitas variabel burnout diperoleh KS-Z = 0.159 dengan p = 0.009 dan variabel lepuasan pelanggan diperoleh KS-Z = 0.276 dengan p = 0.000. Data tersebut menunjukkan bahwa skor setiap variabel dalam penelitian ini terdistribusi tidak normal.

**Uji Linieritas**

 Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel menunjukkan hubungan yang linier. Pedoman yang digunakan adalah apabila nilai signifikansi p ≤ 0.050 maka kedua variabel penelitian dinyatakan mempunyai hubungan yang linier dan apabila nilai p > 0.050 berarti kedua variabel dinyatakan tidak mempunyai hubungan yang linier. Berdasarkan hasil uji linierlitas diperoleh F = 10.026 (p = 0.01) yang menunjukkan bahwa hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan *burnout* merupakan hubungan yang linier.

**Uji Hipotesis**

Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* (*pearson correlation*) diperoleh koefisien korelasi (rxy) = -0.459 dengan p = 0.002. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan burnout, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan koefesien determinasi (R²) yang diperoleh sebesar 0.211, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Persepsi terhadap kompensasi memberikan sumbangan sebesar 21.1% terhadap variabel *burnout* dan sisanya 78.9% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Uji Tambahan**

Berdasarkan analisis regresi didapatkan hasil sumbangan efektif dari tiap-tiap aspek persepsi terhadap kompensasi terhadap *burnout* yaitu :

Rumus analisis regresi linier :

SEx : (bx.cp.R2) : Regression

SEf : (0.528 x 2342.976 x 21.1) : 2562.485 = 10.1

SEnf : (0.520 x 2263.119 x 21.1) : 2562.485 = 10

**Hasil Analisis Regresi Linier Persepsi terhadap Kompensasi**

|  |  |
| --- | --- |
| KOMPONEN | SUMBANGAN EFEKTIF |
| Finansial | 11% |
| Non-finansial | 10.1% |
| Total | 21.1% |

Table 8 menunjukkan bahwa setiap aspek persepsi terhadap kompensasi dapat memberikan sumbangan terhadap *burnout* yaitu aspek finansial sebesar 11% dan non-finansial sebesar 10.1%, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar sumbangan efektif terhadap *burnout* diberikan dari aspek finansial*.* Hal tersebut karena finansial merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan berupa materi (Mondy, 2014).

**Pembahasan**

Hasil analisis *product moment* menunjukkan koefisien korelasi (rxy) sebesar -0.459 (p = 0.002). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan *burnout* pada terapis Spa X di Solo. Artinya, semakin kompensasi dipersepsikan positif maka semakin rendah *burnout* pada tetapis, sebaliknya semakin kompensasi dipersepsikan negatif maka semakin tinggi *burnout* pada terapis. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Juniarso (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif anatara persepsi terhadap kompensasi dengan *burnout.* Hasil penelitian Astusi (2014) bahwa persepsi terhadap upah dapat mempengaruhi *burnout* pada karyawan, karena upah yang merupakan kompensasi langsung dapatmendorong karyawan untuk bersemangat dalam menjalani pekerjaannya, sehingga dapat memenuhi tujuan organisasi yang berdampak pada perilaku dan kinerja karyawan. Sebaliknya, kompensasi berupa upah yang tidak sesuai harapan karyawan berdampak *burnout* karena upah yang tidak sepadan dapat menurunkan performa kerja, mudah letih, dan fokus kerja berkurang.

Kategorisasi skor setiap variabel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar subjek memiliki skor pesepsi terhadap kompensasi yang negatif sebesar 62% (26 subjek), dan *burnout* yang tinggi sebesar 57% (24 subjek). Mondy (2014) menjelaskan jika karyawan mempersepsikan negatif terhadap kompensasi yang diberikan perusahan maka karyawan akan memandang bahwa perusahaan tidak mampu memberikan kepuasan atas balas jasa seperti gaji yang tidak sesuai beban kerja, tunjangan sulit diakses, fasilitas yang tidak memadai dan lain sebagainya. Ketidakpuasan terhadap imbalan berakibat pada timbulnya *burnout* pada karyawan, sehingga karyawan mudah letih, bosan, sulit bekerjasama dengan rekan-rekannya, dan produktivitas menurun (King, 2010). Mondy (2014) menjelaskan bahwa kompensasi terbagi dalam dua aspek yaitu *financial compensation* dan *non finansial compensation.*

Aspek *financial compensation* adalah kompensasi yang diwujudkan dengan memberikan penghargaan materi kepada karyawan seperti uang, tunjangan, dan bonus (Mondy, 2014). Menurut Wibowo (2007) karyawan yang mempesepsikan negatif terhadap aspek kompensasi finansial akan menunjukkan penilaian bahwa perusahaan tidak dapat memberikan kesejahteraan seperti tunjangan kesehatan, jaminan keselamatan, maupun tunjangan lainnya. Gómez, dkk., (2012) berpendapat jika karyawan tidak diberikan finansial yang dapat memuaskan kehidupannya maka memungkinkan karyawan untuk melakukan banyak kesalahan dalam bekerja, tidak peduli terhadap lingkungan serta orang-orang di sekitarnya, merasa cepat lelah, mudah jenuh ataupun bosan, dan lamban dalam berkerja, sehingga terjadilah *burnout.*

*Bunout* dapat diatasi jika perusahaan memberikan aspek *non finansial compensation* yang sesuai dengan harapan karyawan (Gary, 2009). Mondy (2014) mendefinisikan aspek *non finansial compensation* sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bukan berbentuk materi, namun dalam wujud fasilitas. Mondy (2014) juga menjelaska jika karyawan memiliki persepsi negatif terhadap aspek kompensasi non finansial, maka akan berpandangan bahwa lingkungan pekerjaan tidak menyenangkan seperti tempat kerja yang kurang nyaman, fasilitas kantor kurang memadai, dan tidak mendapatkan kenyamanan dengan kebijakan perusahaan. Ketidaknyaman karyawan dalam pemberian kebijakan maupun fasilitas perusahaan berakibat pada terjadinya *burnout* sehingga dapat menurunkan kinerja, sulit berkonsentrasi saat bekerja, merasa tertekan, merasa tidak berharga, mudah letih, dan rentan untuk melepaskan diri dari peran kerja (*disengaged*) (Dessler, 2009).

Hasil penelitian ini juga menunjukan koefesien determinasi (R²) 0.211. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel persepsi terhadap kompensasi memberikan sumbangan sebesar sebesar 21.1% terhadap variabel *burnout* dan sisanya 78.9% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Baron dan Greenberg (2003) menyatakan bahwa faktor lainnya yang dapat mempengaruhi *burnout* selain kompensasi adalah usia, jenis kelamin, harga diri, karakteristik kepribadian, kurangnya kesempatan untuk promosi, kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan, dan pekerjaan yang monoton.

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis penelitian, maka diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan yang hubungan negatif yang signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan *burnout* pada terapis di SPA X di Solo. Artinya, semakin kompensasi dipersepsikan positif maka terapis dapat merasakan kesejahtersaan terhadap balas jasa yang diberikan seperti gaji, bonus, dukungan atasan, dan fasilitas yang diberikan, sehingga *burnout* menjadi rendah yang membuat karyawan semangat dalam bekerja, lebih *engaged*, dan bersedia memberikan upaya terbaik untuk tempat kerjanya. Sebaliknya, semakin konpensasi dipersepsikan negatif maka trapis merasakan ketidaksejahteraan saat bekerja karena gaji tidak sesuai beban kerja, tunjangan sulit diakses, maupun fasilitas tidak memadai, sehingga terjadilah *burnout* yaitu terapis mengalami kelelah secara mental maupun fisiknya sehingga performa kerja menurun dan menjadi *disengaged.*

**DAFTAR PUSTAKA**

Astuti, N.A. (2014). *Burnout ditinjau dari persepsi terhadap gaji dan persepsi terhadap efektivitas kepemimpinan pt bella nitec machinery*. Diakses tanggal 14 Juli 2019 dari [http://repository.unika.ac.id/995/1/08.40.00-51%20Nina%20Aristya%20Astuti%2.pdf](http://repository.unika.ac.id/995/1/08.40.00-51%20Nina%20Aristya%20Astuti%252.pdf).

Azwar, S. (2016). *Penyusunan skala*

*psikologi*. Yogyakarta : Pustaka

Pelajar.

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

Davis, K., & Jhon, W.N. (2000). *Perilaku dalam organisasi, edisi ketujuh*. Jakarta: Erlangga.

Dessler, G. (2009). *Manajemen sumber daya manusia.* Jakarta: PT Indeks.

Gary, D. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Indeks.

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

Indarto, A.S. (2015). Studi fenomenologi pengetahuan dan merawat kecantikan secara tradisional pada wanita karir. *Jurnal Terpadu Ilmu Kesehatan, 4*(1), 52–58.

Juniarso, M.E. (2019). *Burnout ditinjau dari persepsi terhadap kompensasi pada karyawan industri manufaktur pt sankei gohsyu industries bekasi.* Diakses tanggal 14 Juli 2019 dari <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/4789/1.pdf>.

King, L.A. (2010). *Psikologi umum sebuah pandangan apresiatif the science of psychology – an appreciative view*. Jakarta: Salemba Humanika.

Martaon, A.T. (2018). *Waspada, kelelahan bekerja tingkatkan risiko*. Diakses tanggal 14 Juli 2019 dari Celaka<https://www.medcom.id/rona/keseha-tan/0KvqGeYk-waspada-kelelahan-bekerja-tingkatkan-risiko-celaka>.

Mardirita, L., & Faidah, M. (2016). Layanan jasa body spa dan kepuasan konsumen tentang mandi rempah pada kayla salon dan spa muslimah surabaya. *E- Journal, 5*(1), 113 – 120.

Martoyo, S. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.

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

Matsumoto, D. (2004). *Pengantar psikologi lintas budaya.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar

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

Parwat, K.S.M. (2013). Refleksi pariwisata berkelanjutan pada spa terapi berbasis kemasyarakatan di bali. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management, 4(*1), 64-76.

Robbins, S. P. & Coulter, M. (2010). *Manajemen edisi kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.

Sulasmin, S. (2010). *Hubungan antara persepsi terhadap upah dengan burnout pada karyawan cv. wartindo brass pati.* Diakses tanggal 14 Juli 2019 dari dari <http://eprints.ums.ac.id/10041/>.

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

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