Pengaruh *Burnout* Terhadap *Job Satisfaction* Menggunakan Metode DRAWS dan *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (Studi Kasus: *Beauty Advisor* Gudang Kosmetik Purwokerto)

1st Putri Sabrina
Program Studi Teknik Industri
Telkom University
Purwokerto, Kab. Banyumas, Indonesia
putrisabrina@student.telkomuniversity.ac.id

2nd Anastasia Febiyani
Program Studi Teknik Industri
Telkom University
Purwokerto, Kab. Banyumas, Indonesia
anastasiaf@telkomuniversity.ac.id

3rd Halim Qista Karima
Program Studi Teknik Industri
Telkom University
Purwokerto, Kab. Banyumas, Indonesia
halimk@telkomuniversity.ac.id

***Abstrak* — *Beauty advisor* di Gudang Kosmetik Purwokerto menghadapi tuntutan target penjualan yang tinggi, tekanan kerja, dan kondisi kerja yang berpotensi menimbulkan *burnout*. Kondisi ini dapat mempengaruhi tingkat *job satisfaction* yang berperan penting terhadap kinerja dan keberlangsungan sumber daya manusia. *Burnout* yang tidak terkelola dapat menurunkan *job satisfaction*, loyalitas, dan produktivitas *beauty advisor*. Kondisi saat ini menunjukkan adanya tekanan kerja yang dirasakan mayoritas *beauty advisor*, sementara sistem evaluasi *job satisfaction* dan *burnout* belum dilakukan secara terstruktur sehingga terdapat kesenjangan antara kondisi aktual dan kondisi kerja yang diharapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner pada 40 *beauty advisor*. *Burnout* dianalisis menggunakan kuesioner *Defense Research Agency Workload Scale* (DRAWS), sedangkan *job satisfaction* menggunakan kuesioner *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ). Hubungan antara *burnout* dan *job satisfaction* dianalisis menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction beauty advisor*. Semakin tinggi tingkat *burnout*, semakin rendah *job satisfaction* yang dirasakan. *Output* penelitian ini adalah rancangan evaluasi dan monitoring yang dapat digunakan secara rutin untuk mendukung kesejahteraan dan kinerja karyawan.**

Kata kunci*— *Burnout*, *Job satisfaction*, DRAWS, MSQ, *Beauty advisor

I. PENDAHULUAN

Retail melibatkan penjualan produk langsung kepada konsumen akhir melalui gerai eceran seperti pasar dan *department store*, dengan distribusi langsung ke konsumen [1]. Bisnis ini penting untuk memenuhi kebutuhan konsumtif harian masyarakat [2]. [3] mendefinisikannya sebagai bisnis pemasaran langsung untuk memuaskan konsumen melalui organisasi penjualan barang atau jasa.

Gudang Kosmetik Purwokerto adalah retail kosmetik dan perawatan tubuh di Purwokerto, Jawa Tengah, dikenal sebagai grosir dan eceran besar yang menawarkan produk lokal dan internasional seperti *skincare*, *makeup*, parfum, dan alat kecantikan. Toko ini melayani pembelian *offline* dan *online*, menjadi pilihan utama konsumen dan *reseller* dengan harga kompetitif. Sistem penjualannya melibatkan *sales promotion officer* dari berbagai *brand*, yang disebut *beauty advisor*.

Perusahaan dapat memasarkan produk melalui *personal selling* oleh *sales promotion officer* (SPO), yang krusial dalam penjualan [4]. [5] menjelaskan bahwa *sales promotion girl* memasarkan produk dan meningkatkan omzet. [6] menambahkan bahwa mereka juga membangun citra perusahaan via *public relation.*

Job satisfaction mencerminkan kesesuaian harapan karyawan dengan kondisi kerja [7], menekan *turnover intention* dengan korelasi positif antara peningkatan *job satisfaction* dan penurunan kecenderungan keluar [8]. [9] menunjukkan budaya perusahaan konsisten dan kompensasi sesuai meningkatkan *job satisfaction*, yang berdampak positif pada kinerja. [10] menemukan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan bandara.

Beban kerja mental menuntut aktivitas kognitif untuk memproses informasi dan keputusan dalam batas waktu, dengan paparan panjang menyebabkan kelelahan mental [11]. *Burnout* muncul dari tekanan berat dan multitugas, mengurangi loyalitas dan produktivitas [12]. Lingkungan kerja dan volume pekerjaan memicu *burnout*, sementara performa terkait kenyamanan dan *job satisfaction*. [13] menegaskan *burnout* memengaruhi motivasi kerja. [14] menghubungkan keseimbangan kerja-hidup dengan *job satisfaction* lebih baik, mengurangi stres, meningkatkan motivasi dan kesejahteraan, serta produktivitas dan keterlibatan.

Upaya produktivitas, organisasi perlu suasana kerja mendukung dengan interaksi baik dan lingkungan menyenangkan, selain itu rasa dihargai mendorong kinerja optimal [15]. [16] menunjukkan evaluasi kinerja yang diperbaiki meningkatkan *job satisfaction*, mendukung pertumbuhan perusahaan. [17] menyatakan *job satisfaction* berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Survei awal telah dilakukan dengan 3 kategori utama yaitu target yang ditentukan oleh *brand*, tingkat tekanan kerja, dan tingkat kepuasan kerja**.** Berdasarkan data survei awal pada sepuluh orang *beauty advisor* di Gudang Kosmetik Purwokerto, rata-rata memiliki target tertentu yang telah ditetapkan oleh *brand*, dengan kisaran nominal Rp 25.000.000 – Rp 250.000.000 setiap bulannya. Target-target tersebut bagi sebagian *beauty advisor* akan berpengaruh pada pendapatan, sedangkan sebagian lainnya tidak berdampak. Dalam mencapai target yang sudah ditentukan, 9 dari 10 orang merasa tertekan dikarenakan faktor-faktor tertentu yang salah satunya yaitu dampak terhadap pendapatan. Selama berjalannya masa kerja, 7 orang merasa cukup puas dengan pekerjaannya dan 3 orang lainnya merasa kurang puas. Kompensasi maupun motivasi secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan [18]. Pertanyaan Survey Awal

TABEL 1
(Pertanyaan Survey Awal)

No	Daftar Pertanyaan Survei Awal
1.	Apakah ada target yang harus dicapai yang diharuskan oleh *brand* setiap bulannya? Berapa targetnya? Apakah berpengaruh terhadap pendapatan?
2.	Apakah dalam bekerja, Anda merasa tertekan?
3.	Apakah Anda merasa puas dengan pekerjaan Anda?

Adanya permasalahan tekanan pada pekerjaan dan *burnout*, mengindikasikan adanya pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja yang cukup mengkhawatirkan akan kondisi *beauty advisor* di Gudang Kosmetik Purwokerto. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tingkat *burnout* dan *job satisfaction* pada *beauty advisor* Gudang Kosmetik Purwokerto, menganalisis pengaruh *burnout* terhadap *job satisfaction* pada *beauty advisor* Gudang Kosmetik Purwokerto, memberikan masukan pembuatan evaluasi dan monitoring rutin terhadap *beauty advisor* Gudang Kosmetik Purwokerto.

II. KAJIAN TEORI

A. *Job Satisfaction*

Job satisfaction adalah kondisi emosional positif yang muncul dari evaluasi pengalaman kerja atau jabatan seseorang. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya biasanya berkinerja lebih baik dan dapat meningkatkan produktivitas melalui kepemimpinan transformasional [19]. Selain itu, *job satisfaction* dianggap sebagai hasil dari pandangan individu terhadap pekerjaan mereka sebagai sebuah panggilan [20]. *Job satisfaction* juga berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, di mana tingkat kepuasan tinggi mendorong sikap positif terhadap pekerjaan, sedangkan kepuasan rendah dapat menimbulkan sikap negatif yang berdampak buruk pada kinerja dan produktivitas [21].

B. *Burnout*

Burnout didefinisikan sebagai kejenuhan kerja yang mengakibatkan ketidaksesuaian antara individu dan pekerjaannya [22]. Kondisi ini muncul sebagai dampak dari stres kerja, beban kerja, dan konflik antara pekerjaan serta keluarga, yang berkontribusi terhadap penurunan kualitas hidup dan produktivitas karyawan [23]. Pada individu, *burnout* dapat menyebabkan hilangnya tujuan serta ketidakmampuan untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan, sedangkan bagi organisasi, hal ini berujung pada peningkatan *turnover*, penurunan tingkat kehadiran kerja, produktivitas, dan kinerja karyawan [24]. *Burnout* sering terjadi akibat persaingan antar bisnis dan tuntutan kerja yang tinggi [25]. Gejalanya meliputi kelelahan kronis, sakit kepala, insomnia, peningkatan ketegangan otot, serta masalah mental seperti kecemasan dan depresi, yang dapat berdampak serius pada kesejahteraan individu dan produktivitas organisasi [26].

C. *Defense Research Agency Workload Scale* (DRAWS)

Metode *Defence Research Agency Workload Scale* (DRAWS) yaitu suatu alat evaluasi yang berfungsi untuk mengukur beban kerja karyawan. Ini penting dalam menentukan apakah karyawan mengalami beban kerja yang sesuai atau berlebihan, yang berdampak pada kinerja dan kepuasan kerja mereka. Penggunaan DRAWS di perusahaan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang tingkat beban kerja yang dihadapi karyawan dan pengaruhnya pada kinerja [27].

D. *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ)

Minnesota Satisfaction Questionnaire dikembangkan oleh Weiss dkk pada tahun 1967 [28]. MSQ merupakan metode penelitian valid yang digunakan dalam pengukuran kepuasan kerja pegawai di suatu perusahaan dalam bentuk kuesioner. Berdasarkan penggunaannya, MSQ memiliki 2 dimensi yaitu dimensi intrinsik dan dimensi ekstrinsik [29]. Skala pengukuran pada MSQ mengukur indikator-indikator pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan dengan kategori sangat puas, puas, tidak dapat memutuskan, tidak puas, dan sangat tidak puas. Tingkat ketinggian pada skor menggambarkan tingginya kepuasan kerja [30].

E. Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana yaitu metode yang tersusun dari satu atau lebih variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y) [31]. Penggunaan regresi linear sederhana yaitu untuk mencari pola korelasi antara variabel independen dan variabel dependen [32]. Penggunaan regresi linear sederhana yaitu untuk mengetahui arah korelasi antar variabel apakah positif atau negatif [33].

$$y = a + bx \quad (1)$$

Keterangan:
a = Konstanta
b = Koefisien regresi
y = Variabel dependen
x = Variabel independen

F. *Beauty Advisor* Gudang Kosmetik Purwokerto

Gudang Kosmetik Purwokerto merupakan salah satu retail kosmetik dan perawatan diri yang berada di Purwokerto. Gudang Kosmetik Purwokerto berlokasi di Jl. A. Yani No.25, Karangjengkol, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah. Gudang Kosmetik Purwokerto menyediakan kebutuhan kecantikan dan perawatan diri dari berbagai *brand* yang tersedia, mulai dari brand lokal hingga internasional. Dalam penjualannya, setiap *brand* di Gudang Kosmetik Purwokerto memiliki tenaga kerja *sales promotion officer* yang disebut dengan *beauty advisor*. *Beauty advisor* tersebut berperan untuk mempromosikan dan memasarkan produk-produk dari brand yang ditugaskan serta melakukan pencapaian target-

target yang sudah direncanakan. Saat ini, Gudang Kosmetik Purwokerto memiliki *beauty advisor* sebanyak 40 orang.

III. METODE

Penelitian ini berfokus pada objek *burnout* dan *job satisfaction*, dengan subjek *beauty advisor* Gudang Kosmetik Purwokerto, yaitu *sales* penjualan produk *brand* yang tersedia di toko tersebut. Alur penelitian dimulai dengan studi literatur dan observasi lapangan, diikuti penentuan rumusan masalah dan tujuan, pengumpulan data melalui kuesioner DRAWS dan MSQ, pengolahan data dengan metode tersebut, analisis regresi linear sederhana menggunakan IBM SPSS Statistics 27, pembuatan evaluasi dan monitoring rutin, verifikasi dan validasi oleh *stakeholder*, serta penyimpulan dan saran. Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner DRAWS dan MSQ yang disebarkan kepada 40 responden *beauty advisor*, di mana DRAWS mengukur *burnout* melalui empat indikator (*input demand, central demand, output demand, time pressure*) dengan kategori *underload* (skor <40), *optimal load* (40-≤60), dan *overload* (>60), sedangkan MSQ mengukur *job satisfaction* dengan skor 1-5 (sangat tidak puas hingga sangat puas) dan kategori rendah (0-40), sedang (41-60), serta tinggi (61-100). Teknik analisis data meliputi pengkategorian hasil DRAWS dan MSQ, standardisasi data, uji validitas dan reliabilitas (termasuk *Cronbach's Alpha*), uji deskriptif, normalitas (*Shapiro-Wilk*), heteroskedastisitas, linearitas, dan regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh *burnout* terhadap *job satisfaction*, dengan langkah-langkah spesifik seperti pengumpulan data, pemberian skor, penentuan kategori, dan analisis karakteristik responden. Mekanisme verifikasi memastikan akurasi data melalui pengecekan hasil olahan regresi linear sederhana terhadap kriteria pengujian, sedangkan validasi dilakukan dengan wawancara *stakeholder* untuk memastikan evaluasi dan monitoring sesuai dengan kondisi lapangan, sehingga dapat mengukur tingkat *burnout* dan *job satisfaction* serta memberikan dampak positif pada pemantauan dan peningkatan kinerja *beauty advisor* Gudang Kosmetik Purwokerto.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

TABEL 2
(Karakteristik Responden)

Variabel		Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	0	0
	Perempuan	40	100
Usia (tahun)	17-24	20	50
	25-29	13	32,5
	30-37	7	17,5
Pendidikan	SMA	18	45
	SMK	17	42,5
	S1	5	12,5
Lama Bekerja	<1 Tahun	15	37,5
	1 Tahun	3	7,5
	>1 Tahun	22	55

Penelitian yang dilakukan memiliki responden yang difokuskan pada *beauty advisor* Gudang Kosmetik Purwokerto (GKP). Jumlah populasi responden yang dikumpulkan yaitu 40 orang *beauty advisor*. Data yang dikumpulkan telah melalui proses akumulasi data yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan empat kriteria yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja. Secara keseluruhan, data distribusi karakteristik responden ini dapat memberikan wawasan dan informasi mengenai demografi dan latar belakang *beauty advisor* dalam kategori-kategori tertentu.

B. Data *Defense Research Agency Workload Scale* (DRAWS)

TABEL 3
(Rekapitulasi Draws)

Responden	Total Skor	Rata-rata	Total ID	Total CD	Total OD	Total TP	Kategori
R1	580	48,33	160	160	150	110	*Optimal load*
R2	640	53,33	190	190	170	90	*Optimal load*
R3	500	41,67	100	150	110	140	*Optimal load*
R4	500	41,67	140	120	90	150	*Optimal load*
R5	620	51,67	160	160	160	140	*Optimal load*
R6	870	72,50	210	210	220	230	*Overload*
R7	680	56,67	200	150	120	210	*Optimal load*
R8	630	52,50	200	160	100	170	*Optimal load*
R9	630	52,50	130	130	180	190	*Optimal load*
R10	610	50,83	160	170	150	130	*Optimal load*
R11	490	40,83	110	120	120	140	*Optimal load*
R12	300	25,00	80	80	40	100	*Underload*
R13	730	60,83	180	170	170	210	*Overload*
R14	550	45,83	160	150	70	170	*Optimal load*
R15	730	60,83	210	220	160	140	*Overload*
R16	610	50,83	120	150	160	180	*Optimal load*
R17	590	49,17	170	160	120	140	*Optimal load*
R18	770	64,17	210	190	170	200	*Overload*
R19	580	48,33	150	180	100	150	*Optimal load*
R20	580	48,33	130	190	100	160	*Optimal load*
R21	640	53,33	130	160	180	170	*Optimal load*
R22	430	35,83	110	100	100	120	*Underload*
R23	300	25,00	70	90	60	80	*Underload*
R24	380	31,67	110	90	80	100	*Underload*
R25	420	35,00	90	110	90	130	*Underload*
R26	570	47,50	120	130	140	180	*Optimal load*
R27	540	45,00	110	140	120	170	*Optimal load*

Responden	Total Skor	Rata-rata	Total ID	Total CD	Total OD	Total TP	Kategori
R28	540	45,00	120	130	130	160	*Optimal load*
R29	330	27,50	70	100	60	100	*Underload*
R30	510	42,50	140	130	120	120	*Optimal load*
R31	750	62,50	190	180	180	200	*Overload*
R32	910	75,83	180	270	250	210	*Overload*
R33	520	43,33	120	120	100	180	*Optimal load*
R34	510	42,50	130	150	80	150	*Optimal load*
R35	270	22,50	110	70	30	60	*Underload*
R36	540	45,00	140	120	130	150	*Optimal load*
R37	580	48,33	170	160	130	120	*Optimal load*
R38	830	69,17	190	200	180	260	*Overload*
R39	870	72,50	210	220	210	230	*Overload*
R40	660	55,00	200	170	150	140	*Optimal load*

Hasil rekapitulasi data DRAWS menunjukkan tingkat *burnout* responden terbagi menjadi tiga kategori. Sebanyak 7 orang termasuk ke kategori *underload*, 25 orang termasuk *optimal load*, dan 8 orang kategori *overload*. Mayoritas tingkat *burnout* responden berada pada kategori *optimal load* yang berarti beban mental yang dirasakan sedang, namun dampak yang ditimbulkan besar. Hasil pemberian kategori mengindikasikan bahwa meskipun mayoritas responden berada dalam kategori *optimal load*, risiko *burnout* tetap nyata terutama karena pekerjaan *beauty advisor* membutuhkan stabilitas emosi, ketahanan fisik, serta konsistensi pencapaian target. Kondisi *underload* dan *overload* yang dialami sebagian responden juga menunjukkan adanya ketidakseimbangan beban kerja yang perlu diperhatikan.

TABEL 4
(Rekapitulasi Skor Indikator Draws)

Total ID	Total CD	Total OD	Total TP
5880,	6050,00	5180,00	6180,00

Berdasarkan hasil rekapitulasi skor indikator didapatkan hasil skor tertinggi yaitu pada indikator *time pressure* (TP) senilai 6180,00. Beban pada indikator *time pressure* menunjukkan tingginya tingkat beban kerja mental yang berhubungan dengan tekanan waktu, yang dalam penelitian ini merupakan konteks pencapaian target pada *beauty advisor*. Skor tinggi pada indikator ini perlu dilakukan penanganan berkelanjutan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi seperti pengaturan beban kerja yang lebih proporsional dan monitoring kondisi mental karyawan secara berkala agar tingkat *burnout* tidak berkembang menjadi masalah yang dapat menurunkan performa dan kualitas layanan *beauty advisor*.

C. Data *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ)

TABEL 5
(Rekapitulasi MSQ)

Responden	Total Skor	Kategori
R1	82	*Job satisfaction* tinggi
R2	77	*Job satisfaction* tinggi
R3	76	*Job satisfaction* tinggi
R4	84	*Job satisfaction* tinggi
R5	72	*Job satisfaction* tinggi
R6	70	*Job satisfaction* tinggi
R7	82	*Job satisfaction* tinggi
R8	93	*Job satisfaction* tinggi
R9	71	*Job satisfaction* tinggi
R10	72	*Job satisfaction* tinggi
R11	84	*Job satisfaction* tinggi
R12	73	*Job satisfaction* tinggi
R13	73	*Job satisfaction* tinggi
R14	74	*Job satisfaction* tinggi
R15	76	*Job satisfaction* tinggi
R16	76	*Job satisfaction* tinggi
R17	77	*Job satisfaction* tinggi
R18	87	*Job satisfaction* tinggi
R19	89	*Job satisfaction* tinggi
R20	80	*Job satisfaction* tinggi
R21	90	*Job satisfaction* tinggi
R22	90	*Job satisfaction* tinggi
R23	72	*Job satisfaction* tinggi
R24	76	*Job satisfaction* tinggi
R25	87	*Job satisfaction* tinggi
R26	93	*Job satisfaction* tinggi
R27	79	*Job satisfaction* tinggi
R28	78	*Job satisfaction* tinggi
R29	74	*Job satisfaction* tinggi
R30	81	*Job satisfaction* tinggi
R31	60	*Job satisfaction* sedang
R32	71	*Job satisfaction* tinggi
R33	92	*Job satisfaction* tinggi
R34	92	*Job satisfaction* tinggi
R35	84	*Job satisfaction* tinggi
R36	77	*Job satisfaction* tinggi
R37	82	*Job satisfaction* tinggi
R38	64	*Job satisfaction* tinggi
R39	71	*Job satisfaction* tinggi
R40	76	*Job satisfaction* tinggi

Hasil rekapitulasi data MSQ menunjukkan tingkat *job satisfaction* responden terbagi menjadi dua kategori. Sebanyak 39 orang termasuk ke kategori tinggi dan 1 orang kategori sedang. Temuan ini menggambarkan bahwa hampir seluruh *beauty advisor* merasa puas terhadap berbagai aspek pekerjaannya, mulai dari kondisi kerja, hubungan dengan rekan dan atasan, hingga kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan memperoleh pengakuan atas kinerja mereka. Tingginya angka kepuasan kerja ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu memberikan pengalaman kerja yang positif, mendukung, serta sesuai dengan ekspektasi mayoritas karyawan.

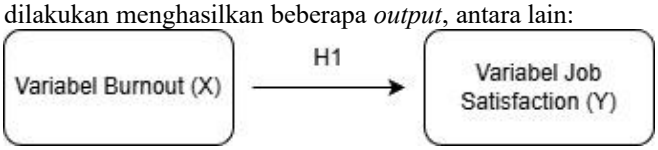
Meskipun hanya 1 responden yang berada pada tingkat kepuasan sedang, kondisi tersebut tetap perlu diperhatikan untuk mengantisipasi potensi penurunan motivasi atau kenyamanan kerja pada individu. Secara keseluruhan, tingginya *job satisfaction* yang konsisten pada hampir semua responden menjadi indikator penting bahwa perusahaan telah berhasil menciptakan iklim kerja yang kondusif dan memotivasi. Oleh karena itu, perusahaan diperlukan mempertahankan indikator-indikator yang mendorong kepuasan kerja seperti komunikasi yang baik, dukungan dan

arahan dari atasan, *reward* yang sesuai, serta peluang pengembangan diri agar performa *beauty advisor* tetap stabil dan produktivitas dapat terus meningkat.

D. Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana merupakan pengujian utama pada penelitian ini untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh pada variabel *burnout* dan *job satisfaction*. Pengujian dilakukan menggunakan software IBM SPSS Statistics 27.

Analisis hasil regresi linear sederhana yang telah dilakukan menghasilkan beberapa *output*, antara lain:



GAMBAR 1
(Hipotesis Penelitian)

TABEL 6
(Hasil Koefisien Regresi)

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		*Standardized Coefficients*		
Model		*B*	*Std. Error*	*Beta*	*t*	*Sig.*
1	*(Constant)*	89,621	4,910		18,252	0,000
	Burnout	-0,218	0,097	-0,342	-2,247	0,031
a. Dependent Variable: Job_Satisfaction						

Nilai konstanta sebesar 89,621 menyatakan bahwa jika *burnout* (x) bernilai 0, maka *job satisfaction* (y) akan memiliki nilai sebesar 89,621. Nilai koefisien regresi sebesar -0,218 menyimpulkan bahwa jika setiap peningkatan sebesar 1 satuan untuk *burnout* (x), maka akan menurunkan *job satisfaction* (y) sebesar 0,218.

TABEL 7
(Hasil Uji T)

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		*Standardized Coefficients*		
Model		*B*	*Std. Error*	*Beta*	*t*	*Sig.*
1	*(Constant)*	89,621	4,910		18,252	0,000
	Burnout	-0,218	0,097	-0,342	-2,247	0,031
a. Dependent Variable: Job_Satisfaction						

Berdasarkan hasil pengujian, didapatkan nilai p = 0,031 yang lebih besar dari 0,05. Hal tersebut berarti terjadi pengaruh yang signifikan (tolak H0). Nilai T tabel yang didapatkan adalah 2,024, sedangkan T hitung adalah -2,247. Tanda (-) menunjukkan arah yang negatif dan angka T hitung tetap pada angka mutlak yaitu 2,247. Sehingga T hitung > T tabel yang berarti terjadi pengaruh yang signifikan secara negatif.

Uji parsial (uji T) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada *burnout* terhadap *job satisfaction*. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila terdapat peningkatan *burnout* pada *beauty advisor*, maka terjadi penurunan pada *job satisfaction beauty advisor*.

TABEL 8
(Hasil Uji Koefisien Determinasi)

Model Summary				
Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.342[a]	0,117	0,094	7,60965
a. Predictors: (Constant), Burnout				

Uji koefisien determinasi merupakan salah satu *output* dari uji regresi linear sederhana. Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam sebuah model regresi. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, didapatkan nilai *R square* sebesar 0,117 atau 11,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *burnout* berpengaruh terhadap variabel *job satisfaction* sebesar 11,7%. *Burnout* memiliki kontribusi terhadap tingkat *job satisfaction*, meskipun kontribusinya relatif kecil. Adapun 88,3% sisanya pada *job satisfaction* dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis penyelesaian masalah pada penelitian ini didapatkan dari adanya permasalahan tekanan pada pekerjaan dan *burnout*, yang mengindikasikan adanya pengaruh terhadap tingkat *job satisfaction* pada *beauty advisor* Gudang Kosmetik Purwokerto. Tingginya tingkat *burnout* pada *beauty advisor* dikhawatirkan dapat mempengaruhi penurunan tingkat *job satisfaction* yang bisa berdampak pada performa kerja *beauty advisor*. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh secara negatif yang signifikan dari *burnout* terhadap *job satisfaction* pada *beauty advisor* Gudang Kosmetik Purwokerto.

Oleh karena itu, solusi yang ditawarkan adalah masukan pembuatan evaluasi dan monitoring rutin terhadap *beauty advisor* Gudang Kosmetik Purwokerto. Solusi ini dirancang berdasarkan indikator *burnout* dengan skor perolehan tertinggi yaitu *time pressure* dan indikator-indikator *job satisfaction* pada MSQ. Hal tersebut bertujuan agar tingkat *burnout* dan *job satisfaction* terpantau dengan baik, sehingga manajemen sumber daya manusia di Gudang Kosmetik Purwokerto dapat terkelola dengan baik sesuai visi dan misi perusahaan.

V. KESIMPULAN

Tingkat *burnout* pada 40 orang *beauty advisor* Gudang Kosmetik Purwokerto terbagi menjadi tiga kategori yaitu *underload, optimal load,* dan *overload* dengan mayoritas tingkat *burnout* responden berada pada kategori *optimal load* yang berarti beban mental yang dirasakan berada di tingkat sedang. Sedangkan tingkat *job satisfaction* pada 40 orang *beauty advisor* Gudang Kosmetik Purwokerto terbagi menjadi tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi dengan

mayoritas tingkat *job satisfaction* tinggi. Hasil pengujian *burnout* dan *job satisfaction* pada *beauty advisor* Gudang Kosmetik Purwokerto yang menggunakan pendekatan *Defense Research Agency Workload Scale* (DRAWS) dan *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) serta diuji dengan regresi linear sederhana membuktikan bahwa *burnout* berpengaruh terhadap *job satisfaction* secara negatif dan signifikan. *Burnout* berpengaruh terhadap *job satisfaction* sebesar 11,7%, sedangkan 88,3% lainnya berasal dari faktor-faktor lain diluar penelitian. Pembuatan usulan evaluasi dan monitoring rutin *beauty advisor* Gudang Kosmetik Purwokerto dapat mengevaluasi kondisi *burnout* dan *job satisfaction beauty advisor* agar tetap pada kondisi yang optimal. Selain itu, usulan evaluasi dan monitoring dapat menjadi masukan untuk evaluasi manajemen sumber daya manusia Gudang Kosmetik Purwokerto agar terkelola dengan baik dan optimal.

REFERENSI

[1] D. Meliana, J. Riswati, D. Astuti, P. Manajemen, U. P. Bangsa, And A. B. Ritel, *Analisis Perkembangan Bisnis Ritel Di Indonesia Journal Of Business Economics And Management*, Vol. 01, No. 03. 2025.

[2] I. Shantilawati, S. Zebua, And R. Tarmizi, "Penggunaan *Digital Marketing* Dalam Meningkatkan Penjualan Bisnis Retail," *Jmari*, Vol. 5, No. 1, Pp. 30–37, 2024, Doi: 10.33050/Jmari.V5i1.3130.

[3] D. Sunyoto And A. Mulyono, "Manajemen Bisnis Retail," *Suparyanto Dan Rosad*, Vol. 5, No. 3, Pp. 248–253, 2022.

[4] P. Jaya, Y. Tiara, And M. Mulyana, "Peranan *Sales promotion girl* Pada Produk Wardah Beauty Care," *J. Apl. Bisnis Kesatuan*, Vol. 2, No. 2, Pp. 287–294, 2022, Doi: 10.37641/Jabkes.V2i2.1758.

[5] Rahayu Oktania Sari And Prijati, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada *Sales promotion girl* Pt Kaenka Intikreasi)," *J. Ilmu Dan Ris. Manaj.*, Vol. 11, No. 3, Pp. 1–18, 2022.

[6] R. F. Dianti, G. A. Siswadi, And I. D. A. Puspadewi, "Peran Komunikasi Bisnis Dalam Interpersonal Skills Profesi *Sales Girl Promotion* (Spg) Pada Brand Novel Mice Di Rita Supermall Purwokerto Oleh :," Vol. 1, No. 1, Pp. 35–46, 2025.

[7] M. A. I. Gazi, M. A. Islam, J. Shaturaev, And B. K. Dhar, "*Effects Of Job Satisfaction On Job Performance Of Sugar Industrial Workers: Empirical Evidence From Bangladesh*," *Sustain.*, Vol. 14, No. 21, Nov. 2022, Doi: 10.3390/Su142114156.

[8] D. R. N. Afifah And S. Setiani, "Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi *Job Satisfaction* Dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*," *J. E-Bis*, Vol. 7, No. 2, Pp. 550–561, Nov. 2023, Doi: 10.37339/E-Bis.V7i2.1234.

[9] Jarkasih And F. R. Suhendar, "269-281.-Jarkasih," 2024.

[10] M. Bakri, C. Rusmina, F. Hanum, Juwita, And Zainuddin, "Analisis Dampak Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bandara Sultan Iskandar Muda Di Provinsi Aceh," *J. Emt Kita*, Vol. 8, No. 1, Pp. 104–111, Jan. 2024, Doi: 10.35870/Emt.V8i1.1920.

[11] Melliya, P. Anggela, And N. H. Djanggu, "Pengukuran Beban Kerja Fisik Dan Mental Dengan Metode Cvl, Brouha Dan Nasa-Tlx Pada Operator Spbu Pertamina 64.783.14 Melliya, Pepy Anggela, Noveicalistus H Djanggu," 2023. [Online]. Available: Https://Jurnal.Untan.Ac.Id/Index.Php/Jtinuntan/Issue/View/2000

[12] Y. Alfajar And R. A. Hidayati, "Dampak Kelelahan Mental (*Burnout*) Terhadap Kinerja Karyawan Retail Besi Dan Baja," *J. Mhs. Manaj.*, Vol. 3, No. 01, P. 16, Jul. 2022, Doi: 10.30587/Mahasiswamanajemen.V3i01.4050.

[13] E. Sri Nurhastuti And F. Akbar Maulana, "Dampak Lingkungan Kerja Dan *Burnout* Terhadap Motivasi Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Jawa Barat," *Agustus*, Vol. 2, No. 3, Pp. 355–363, 2023, Doi: 10.32627.

[14] D. A. Nugroho, "No Title," *Int. J. Islam. Educ. Res. Multicult.*, Vol. Vol. 7, No. 1, Pp. 206–219, 2025.

[15] K. A. Tjio And I. G. Adiputra, "*Analysis Of Employee Work Performance Through Job Promotion , Work Environment And Employee Satisfaction In Sales Divisions In Automotive Companies,*" Vol. 08, No. 03, Pp. 1239–1253, 2025, Doi: 10.47191/Ijmra/V8-I03-38.

[16] T. A. Triono, "Analisa Hubungan Penilaian Kinerja Dengan Kepuasan Kerja," *J. Ekon. Dan Bisnis Digit.*, Vol. 1, No. 1, Pp. 19–23, 2022, Doi: 10.58765/Ekobil.V1i1.12.

[17] G. Aldi And Y. Yusman, "Pengaruh *Job Description, Key Performance Indicator*, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas Pada Perusahaan Properti Di Tangerang," *Nikamabi*, Vol. 2, No. 1, Pp. 32–38, 2023, Doi: 10.31253/Ni.V2i1.2017.

[18] F. Wangidjaja And Edalmen, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan," *J. Manajerial Dan Kewirausahaan*, Vol. 06, No. 02, Pp. 333–342, 2024, Doi: 10.54367/Jmb.V12i2.60.

[19] H. Chi, T. Vu, H. V. Nguyen, And T. H. Truong, "*How Financial And Non–Financial Rewards Moderate The Relationships Between Transformational Leadership, Job Satisfaction, And Job Performance*," *Cogent Bus. Manag.*, Vol. 10, No. 1, Pp. 1–18, 2023, Doi: 10.1080/23311975.2023.2173850.

[20] M. F. T. Mutaqin, M. Nur, R. Y. Rini, N. Sari, I. Risna, And M. Sari, "Menelaah *Job Satisfaction* Dan Tantangan Profesionalisme Guru Paud," *J. Usia Dini*, Vol. 9, No. 2, P. 136, 2023, Doi: 10.24114/Jud.V9i2.52407.

[21] L. A. Adrifah, M. S. A. Basalamah, I. Murdifin, And U. M. Indonesia, "Seminar Nasional Fmi 2024 Manado Seminar Nasional Fmi 2024 Manado," Vol. 2, Pp. 1758–1772, 2024.

[22] Sarah Fadhila Shary And Indra Fajar Alamsyah, "Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Job Insecurity* Terhadap *Burnout* Karyawan Pada Pt Indorama Teknologies Complex Purwakarta," *J. Ris. Manaj. Dan Bisnis*, Pp. 116–121, 2023, Doi: 10.29313/Jrmb.V3i2.2906.

[23] I. I. Lineuwih, T. Sariwulan, And N. F. Fidhyallah,

"Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Work Family Conflict Terhadap *Burnout* Karyawan Intan," *J. Bisnis, Manajemen, Dan Keuang.*, Vol. 3, No. 3, Pp. 879–890, 2022.

[24] R. Sijabat And R. Hermawati, "Studi Beban Kerja Dan Stress Kerja Berdampak *Burnout* Pada Pekerja Pelaut Berkebangsaan Indonesia," *J. Sains Dan Teknol. Marit.*, Vol. 22, No. 1, P. 75, 2021, Doi: 10.33556/Jstm.V22i1.270.

[25] P. A. A. Marisa And L. H. Utami, "Kontribusi Stress Kerja Dan *Hardiness* Pada *Burnout* Pekerja," *J. Psikol. Integr.*, Vol. 9, No. 1, P. 29, 2021, Doi: 10.14421/Jpsi.V9i1.2077.

[26] S. U. G. Adung, W. Wulandari, And M. Mulyono, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Burnout* Yang Dimediasi Stres Pekerjaan," *J. Ekon. Kreat. Indones.*, Vol. 1, No. 4, Pp. 289–303, 2023, Doi: 10.61896/Jeki.V1i4.18.

[27] F. A. Karim, E. Suhendar, And P. Suharmanto, "Pengukuran Beban Kerja Karyawan Dengan Metode *Defence Research Agency Workload Scale* Dan *Full Time Equivalent* Di Pt Raja Ampat Indotim," *J. Teknol. Dan Manaj.*, Vol. 20, No. 2, Pp. 109–118, 2022, Doi: 10.52330/Jtm.V20i2.58.

[28] C. M. Huynh, C. H. Nguyen, K. N. D. Le, P. T. N. Tran, And N. P. Minh, "*Job Satisfaction Within The Grassroots Healthcare System In Vietnam ' S Key Industrial Region — Binh Duong Province : Validating The Vietnamese Version Of The Minnesota Satisfaction*," 2024.

[29] R. Karnain And S. G. Sijabat, "Peningkatan Kinerja Pegawai Bakamla Dengan Sinergi Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Yang Optimal," Vol. 36, No. 2, Pp. 244–265, 2024.

[30] M. S. Karepessina, B. J. Camerling, And J. M. Tupan, "Analisis Kepuasan Kinerja Pegawai Kp Ondor Menggunakan," Vol. 4, No. 2, 2024.

[31] D. Rahmawati, T. Kristanto, B. Freega, S. Pratama, And D. B. Abiansa, "Prediksi Pelaku Perjalanan Luar Negeri Di Masa Pandemi Covid-19 Menggunakan Metode Regresi Linier Sederhana," Vol. 3, No. 3, Pp. 338–343, 2022, Doi: 10.47065/Josh.V3i3.1507.

[32] A. Maulana, Martanto, And I. Ali, "Metode Regresi Linier Sederhana," Vol. 7, No. 4, Pp. 2884–2888, 2023.

[33] D. A. Pohan, M. H. Dar, And Irmayanti, "Infotekjar : Jurnal Nasional Informatika Dan Penerapan Data Mining Untuk Prediksi Penjualan Produk Sepatu Terlaris Menggunakan Metode Regresi Linier Sederhana," Vol. 2, Pp. 2–6, 2022.