

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan Pustaka ini mencakup beberapa uraian dari berbagai aspek yang berkaitan dengan *Innovative Behavior*, *Job Satisfaction* dan *Burnout*.

##### 2.1.1 *Innovative Behavior*

Setiap inovasi akan selalu diikuti dengan suatu perubahan, namun tidak setiap perubahan selalu didorong oleh ide baru yang langsung memberikan pengaruh positif terhadap kemajuan, perkembangan, dan pertumbuhan suatu organisasi. Keunggulan kompetitif perusahaan dalam dunia bisnis bisa tercapai melalui budaya kerja yang inovatif, serta adanya dukungan penuh dari pihak manajemen. Oleh karena itu, perusahaan harus memandang hal ini sebagai faktor penting dalam strategi mereka. Salah satu cara untuk mewujudkannya adalah dengan memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawan agar mereka senantiasa mengembangkan perilaku inovatif. Dengan meningkatkan perilaku inovatif, karyawan dapat merasakan kepuasan dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Inovasi yang didorong oleh perilaku kreatif dan terintegrasi dengan visi perusahaan akan mempercepat pencapaian tujuan dan memperkuat posisi kompetitif perusahaan.

###### 2.1.1.1 Pengertian Innovative Behavior

*Innovative behavior* atau perilaku inovatif dapat dipahami sebagai serangkaian tindakan individu yang bertujuan untuk menciptakan, memperkenalkan, dan mengimplementasikan hal-hal baru yang memberikan

manfaat bagi organisasi secara keseluruhan (Nardo et al., 2022: 9). Perilaku inovatif merupakan tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam upaya menemukan solusi terhadap suatu permasalahan dengan menggali dan menerapkan ide-ide baru, baik dalam konteks bisnis maupun organisasi (Ausat et al., 2023: 55).

*Innovative behavior* merupakan rangkaian aktivitas individu yang berfokus pada identifikasi dan penerapan hal-hal baru yang memberikan keuntungan bagi organisasi (Zain et al., 2024). Perilaku inovatif adalah pengenalan masalah dan permulaan demonstrasi yang disengaja dari pemikiran baru dan berharga, termasuk seperangkat perilaku yang diharapkan untuk menciptakan, mengirimkan, dan melaksanakan pemikiran dengan rencana untuk meningkatkan kinerja individu (Ernanto & Indriyaningrum, 2023).

Berdasarkan pengertian-pengertian yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa *innovative behavior* atau perilaku inovatif merujuk pada tindakan karyawan dalam mengembangkan, memperkenalkan, dan menerapkan ide-ide baru yang bermanfaat bagi diri pribadi maupun bagi organisasi. Semakin tinggi tingkat inovasi yang diterapkan oleh karyawan, maka akan semakin meningkat pula kinerja mereka, yang pada akhirnya akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

#### **2.1.1.2 Faktor-Faktor *Innovative Behavior***

Terdapat dua faktor utama yang dapat mempengaruhi munculnya perilaku inovatif, yaitu faktor internal dan eksternal (Nardo et al., 2022:13).

1. Faktor Internal

a. Tipe Kepribadian

Individu dengan tipe kepribadian yang berani mengambil risiko cenderung lebih mampu mengembangkan dan melaksanakan perilaku inovatif.

b. Gaya Pemecahan Masalah

Karyawan yang memiliki gaya pemecahan masalah yang intuitif dapat menghasilkan ide-ide baru, yang pada gilirannya akan menciptakan solusi inovatif.

2. Faktor Eksternal

a. Kepemimpinan

Hubungan yang baik antara karyawan dan pemimpin dapat mendorong munculnya perilaku inovatif. Karyawan yang merasa dihargai dan didorong oleh pemimpin yang memberikan harapan tinggi akan lebih cenderung menunjukkan perilaku inovatif.

b. Dukungan untuk berinovasi

Dukungan dari orang-orang di sekitar individu, termasuk rekan kerja dan pihak dalam organisasi, sangat penting untuk menciptakan suasana yang mendukung perilaku inovatif.

c. Tuntutan Pekerjaan

Tingginya tuntutan pekerjaan dapat menjadi pemicu bagi karuawan untuk meningkatkan kreativitas dan menghasilkan ide-ide inovatif. Tuntutan ini menjadi dorongan bagi karyawan untuk menunjukkan perilaku inovatif.

d. Iklim Psikologis

Iklim psikologis mengacu pada bagaimana karyawan memandang dan menilai lingkungan organisasi mereka, yang dapat mempengaruhi kemampuan mereka

untuk berinovasi.

#### ***2.1.1.3 Aspek Innovative Behavior***

Perilaku *innovative behavior* memiliki 5 aspek penting yang harus diperhatikan (Laily & Wahyuni, 2018:45) yaitu sebagai berikut:

a. *Opportunity Exploration*

Aspek ini mengacu pada proses mempelajari dan mengetahui lebih banyak tentang peluang untuk berinviasi dan mengembangkan ide-ide baru. Ini melibatkan analisis dan identifikasi potensi peluang yang dapat dimanfaatkan untuk menciptakan nilai tambah dan meningkatkan kinerja, dengan langkah-langkah seperti mengidentifikasi kebutuhan masalah, mengumpulkan informasi. Menganalisis data, mengidentifikasi peluang, dan mengembangkan strategi untuk memanfaatkan peluang yang telah diidentifikasi.

b. *Generativity*

Aspek ini mengacu pada kemampuan untuk memunculkan konsep-konsep baru dan inovatif untuk tujuan pengembangan. Ini melibatkan proses kreatif yang memungkinkan individu atau tim untuk menghasilkan ide-ide baru, memecahkan masalah, dan mengembangkan solusi yang lebih baik. Dengan demikian, *generativity* memainkan peran penting dalam mendorong inovasi dan kemajuan dalam berbagai bidang.

c. *Formative Investigation*

Aspek ini mengacu pada proses pemberian perhatian untuk menyempurnakan ide, solusi, dan opini, dengan melakukan peninjauan dan evaluasi sistematis.

Dalam proses ini, ide-ide yang telah dihasilkan dievaluasi dan disempurnakan untuk memastikan bahwa mereka efektif, efisien, dan sesuai dengan kebutuhan. Dengan demikian, aspek ini memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas dan keefektifan Solusi yang dihasilkan.

d. *Championing*

Aspek ini mengacu pada adanya praktek-praktek usaha untuk merealisasikan ide ide. Dengan kata lain dalam aspek ini, mengambil langkah-langkah nyata untuk membuat ide-ide menjadi kenyataan, dengan mempromosikan, mendukung, dan mengdvokasi mereka agar dapat dimplementasikan dan mencapai hasil yang diinginkan.

e. *Application*

Aspek ini mengacu pada mencoba untuk mengembangkan, menguji coba, dan mengkomersialisasikan ide-ide inovatif. Dalam tahap ini ide-ide yang telah dihasilkan dan disempurnakan kemudian diimplementasikan dalam bentuk nyata, diuji coba untuk memastikan keefektifanya, dan dipasarkan untuk mencapai kesuksesan komersial.

#### **2.1.1.4 Indikator *Innovative Behavior***

Indikator dalam perilaku inovatif ada empat bagian (Puji Astuti et al., 2019) sebagai berikut:

a. Pencarian Ide

Kemampuan mencari tahu teknologi baru, proses, teknik dan ide-ide baru. Pencarian ide merupakan langkah pertama dalamkel proses inovasi, dimana

kreativitas dan kemampuan untuk berfikir *out of the box* sangat dibutuhkan untuk menemukan solusi baru atau peluang yang belum dieksplorasi.

b. Pengembangan Ide

Kemampuan untuk mengembangkan, memperbaiki dan menghasilkan ide-ide kreatif. Pada tahap ini, ide-ide tersebut dievaluasi, disempurnakan, dan dipersiapkan untuk diterapkan. Proses ini memerlukan analisis mendalam dan pengolahan informasi yang baik untuk menciptakan solusi yang lebih matang.

c. Implementasi Ide

Tahap ini melibatkan kemampuan untuk menerapkan ide yang telah dikembangkan menjadi tindakan nyata dalam organisasi. Implementasi meliputi proses perencanaan, pengorganisasian sumber daya, dan penerapan solusi inovatif kedalam sistem kerja atau produk yang lebih nyata.

d. Pengambilan Risiko

Inovasi sering kali melibatkan ketidakpastian dan kemungkinan kegagalan. Kemampuan untuk mengambil resiko mencerminkan kesiapan untuk mencoba hal baru meskipun belum tentu terjamin keberhasilannya.

### **2.1.2 Burnout**

Dalam lingkungan profesional, seringkali tuntutan beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan karyawan menghadapi konflik peran yang mengganggu kemampuan mereka untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan dengan baik. Konflik ini sering kali menyebabkan kesulitan dalam mencapai kepuasan kerja, karena karyawan merasa tertekan oleh berbagai tuntutan yang tidak sejalan atau bertentangan satu sama lain. Salah satu tantangan terbesar di bidang Sumber Daya

Manusia (SDM) adalah bagaimana mengurangi risiko burnout atau kelelahan akibat pekerjaan.

#### **2.1.2.1 Pengertian *Burnout***

*Burnout* adalah sindrom yang ditandai dengan kelelahan fisik dan mental yang intens, yang mencakup perkembangan konsep diri yang negatif, penurunan kemampuan untuk berkonsentrasi, serta munculnya perilaku kerja yang buruk. *Burnout* juga dikatakan sebagai kelelahan yang muncul akibat seseorang bekerja dengan sangat intens tanpa memperhatikan kebutuhan pribadi mereka (Alam, 2022:42). Burnout merupakan kondisi kelelahan atau kejemuhan yang dialami oleh seseorang dalam dunia kerja, yang umumnya disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan atau lingkungan kerja yang kurang mendukung. Ketika seseorang mengalami burnout dalam tingkat yang tinggi, ia cenderung menarik diri dari pekerjaannya (Amalia, 2021: 4-5).

*Burnout* merupakan suatu perasaan *overload* dari kelelahan fisik dan mental yang merupakan akumulasi dari stres sehari-hari. *Burnout* juga mengakibatkan produktivitas dan efekti vitas yang rendah bagi organisasi. Uraian di atas menunjukkan bahwa burnout memiliki dampak negatif baik bagi individu maupun organisasi (Natalia, 2016). Kemudian *burnout* juga dikatakan suatu sindrom karena adanya tekanan kerja yang menyebabkan seseorang menjadi merasa letih, kelelahan mental dan emosional, serta perasaan tidak berdaya, yang disebabkan oleh stres akibat pekerjaan yang terlalu berat (Rosada, 2023).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah suatu sindrom psikologis yang timbul akibat kelelahan yang sangat berat, baik fisik,

mental, maupun emosional, yang mengakibatkan gangguan pada individu dan penurunan dalam pencapaian prestasi pribadi.

#### **2.1.2.2 Faktor-faktor penyebab Burnout**

*Burnout* umumnya terjadi akibat adanya ketidaksesuaian atau ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki oleh pekerja. Ketika individu merasa pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan keterampilan, minat, atau nilai-nilai pribadinya, hal ini dapat menyebabkan stres yang berkepanjangan. Ketidaksesuaian tersebut akan mengganggu kesejahteraan fisik dan mental, serta menurunkan motivasi dan kinerja kerja secara signifikan. Dengan kata lain, semakin besar perbedaan antara individu dengan pekerjaannya, semakin besar kemungkinan terjadinya *burnout* yang dapat mempengaruhi efektivitas dan produktivitas kerja. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya *burnout* (Alam, 2022:50), yaitu:

a. *Work Overloaded*

*Work Overloaded* dapat terjadi ketika ada ketidaksesuaian antara pekerja dan tugas yang diberikan. Pekerja sering kali dibebani dengan terlalu banyak pekerjaan dalam waktu yang terbatas. Kondisi ini muncul karena pekerjaan yang harus diselesaikan melebihi kapasitas kemampuan manusia yang memiliki batasan. Akibatnya, kualitas kerja dapat menurun, hubungan antar rekan kerja menjadi kurang sehat, kreativitas berkurang, dan risiko burnout meningkat.

b. *Lack of Work Control*

Setiap orang memiliki keinginan untuk mendapatkan kesempatan dalam

membuat pilihan dan keputusan, serta memanfaatkan kemampuan berpikir menyelesaikan masalah untuk mencapai prestasi. Namun, aturan yang ada kadang-kadang membatasi inovasi pekerja, sehingga mereka merasa kurang memiliki tanggung jawab terhadap hasil yang dicapai akibat pengawasan yang terlalu ketat dari atasan.

c. *Rewarded for Work*

Minimnya penghargaan di tempat kerja dapat menyebabkan karyawan merasa tidak dihargai. Penghargaan tidak hanya diukur dari bonus finansial, tetapi juga dari hubungan yang harmonis antara rekan kerja dan antara karyawan dengan atasan. Penghargaan yang diberikan dapat meningkatkan perasaan positif karyawan, yang merupakan indikator penting bahwa mereka telah melaksanakan tugas dengan baik

d. *Breakdown in Community*

Karyawan yang tidak merasakan rasa memiliki terhadap komunitas di tempat kerja cenderung mengalami kurangnya keterikatan positif. Seseorang akan memberikan performa terbaiknya ketika merasa nyaman dan bahagia, yang terbangun melalui saling menghargai. Namun, seringkali lingkungan kerja justru menciptakan situasi yang berlawanan. Terdapat kesenjangan baik di antara rekan kerja maupun dengan atasan, di mana masing-masing lebih fokus pada diri sendiri dan kurang memiliki waktu berkualitas bersama.

e. *Treated Fairly*

Perasaan tidak diperlakukan secara adil merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan burnout. Keadilan melibatkan penghargaan terhadap

perbedaan dan saling menghormati. Rasa saling menghargai ini akan memperkuat keterikatan dengan komunitas di tempat kerja. Tanpa adanya keadilan, pekerja akan kehilangan kepercayaan terhadap lingkungan kerjanya. Ketidakadilan sering kali muncul dalam konteks promosi atau ketika pekerja disalahkan atas kesalahan yang tidak mereka buat.

#### **2.1.2.3 Dampak *Burnout***

Adapun dampak dari *burnout* adalah sebagai berikut (Hibah, 2023:10):

a. *Burnout is Lost Energy*

Pekerja yang mengalami kelelahan mental akan merasakan stres, merasa tertekan, dan kehabisan energi. Mereka juga akan mengalami kesulitan dalam tidur serta cenderung menjauh dari lingkungan sekitar. Kondisi ini akan berdampak negatif pada kinerja mereka. Selain itu, produktivitas dalam pekerjaan juga akan semakin menurun.

b. *Burnout is Lost Enthusiasm*

Keinginan untuk beraktivitas dalam pekerjaan semakin menurun, menjadikan segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan terasa kurang menyenangkan. Kreativitas dan minat terhadap pekerjaan juga semakin berkurang, sehingga hasil yang dicapai menjadi sangat terbatas.

c. *Burnout is Lost Confidence*

Tanpa adanya energi dan partisipasi aktif dalam pekerjaan, kinerja pekerja akan terhambat. Hal ini dapat menyebabkan pekerja merasa semakin tidak efektif dan meragukan kemampuan diri mereka. Dampak dari kondisi ini akan berpengaruh pada hasil pekerjaan secara keseluruhan. Ambiguitas peran,

motivasi intrinsik, dan konflik peran merupakan faktor yang berkontribusi terhadap kelelahan kerja, yang memiliki hubungan dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja, kinerja tenaga penjual, serta keinginan untuk berpindah.

#### **2.1.2.4 Indikator *Burnout***

Indikator-indikator *burnout* meliputi empat hal utama (Rosada, 2023), yaitu:

a. Kelelahan Fisik

Merujuk pada kondisi tubuh yang sangat lelah atau letih akibat beban kerja yang berlebihan, kurang tidur, atau terlalu banyak waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan. Kelelahan fisik ini dapat mengurangi energi dan mempengaruhi kinerja secara keseluruhan.

b. Kelelahan Mental

Ini berkaitan dengan keletihan yang dirasakan pada tingkat kognitif atau pemikiran. Individu yang mengalami kelelahan mental mungkin merasa sulit untuk berkonsentrasi, memproses informasi, atau membuat keputusan. Ini terjadi akibat stres yang berkepanjangan atau tuntutan kognitif yang berat di tempat kerja.

c. Kelelahan Emosional

Ini mengacu pada perasaan kewalahan secara emosional, seperti merasa kosong, tidak termotivasi, atau kehilangan semangat dalam menjalani pekerjaan. Kelelahan emosional sering kali diiringi dengan perasaan tidak dapat mengatasi tuntutan pekerjaan atau hubungan interpersonal yang ada di tempat kerja.

d. Penghargaan Diri yang Rendah

Individu yang mengalami *burnout* sering merasa bahwa mereka tidak dihargai atau diakui atas pekerjaan yang mereka lakukan. Ini bisa menurunkan rasa percaya diri mereka dan mengurangi motivasi untuk bekerja lebih keras, yang semakin memperburuk kondisi *burnout*.

### **2.1.3 *Job Satisfaction***

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dialami oleh karyawan, di mana mereka merasa dihargai dan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan. Rasa puas ini muncul dari penilaian terhadap kondisi kerja yang sedang dihadapi. Karyawan yang merasakan kepuasan cenderung lebih menikmati pekerjaan mereka, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk melaksanakan tugas dengan lebih baik.

#### **2.1.3.1 Pengertian *Job Satisfaction***

Kepuasan kerja pada dasarnya berkaitan dengan perilaku seseorang dalam bekerja, di mana seorang karyawan akan merasa nyaman dan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan apabila ia mendapatkan kepuasan kerja yang sesuai dengan harapannya (Yuliani, 2023: 136). “*Job satisfaction may be as pleasurable as positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experiences, state resulting from the appraisal of one’s job or job experiences*”.

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi positif yang dirasakan oleh seseorang setelah menilai pekerjaan atau pengalaman yang mereka jalani. Hal ini tercipta ketika individu merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya memenuhi harapan dan kebutuhan mereka, baik dalam hal tantangan, penghargaan, maupun

keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. “*The appraisal of one's job as attaining or allowing the attainment of one's important job value, providing these value are congruent with or help full fit one's basic needs*” hal ini menunjukan bahwa seseorang akan merasa puas dengan pekerjaannya jika pekerjaan itu tidak hanya memberikan apa yang mereka nilai penting, tetapi juga jika pekerjaan tersebut dapat memenuhi kebutuhan dasar mereka, seperti kebutuhan emosional, finansial, atau kebutuhan akan tantangan dan penghargaan dalam pekerjaan. (Indrasari, 2017:38).

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau negatif yang dirasakan oleh seorang pegawai terkait pekerjaannya maupun kondisi pribadinya. Perasaan yang berkaitan dengan pekerjaan mencakup aspek seperti upaya yang dikeluarkan, peluang pengembangan karir, hubungan antar rekan kerja, penempatan posisi, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan kondisi pribadi mencakup usia, kesehatan, kemampuan, serta tingkat pendidikan (Setiono & Sustiyatik, 2019: 173). Kepuasan kerja adalah respons emosional positif atau negatif yang dirasakan individu terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, yang pada akhirnya memengaruhi tindakan mereka dalam menyelesaikan tugas guna mencapai tujuan perusahaan (Rony & Yulisyahyanti, 2022). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaanya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Ernanto & Indriyaningrum, 2023).

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan *job satisfaction* atau kepuasan kerja merupakan sikap positif yang

dirasakan oleh karyawan melalui penilaian terhadap berbagai aspek yang dianggap baik dalam pekerjaan dan kondisi diri mereka. Kepuasan kerja mencakup perasaan senang atau tidak senang yang dialami individu sehubungan dengan pekerjaan yang dijalani.

#### **2.1.3.2 Teori *Job Satisfaction***

Ada lima teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja (Indrasari, 2017:42), yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Teori pemenuhan kebutuhan

Teori ini berargumen bahwa kepuasan kerja diukur melalui penghargaan yang diterima oleh karyawan atau tingkat kebutuhan yang berhasil dipenuhi. Karyawan akan merasa puas jika mereka mendapatkan apa yang mereka butuhkan. Semakin banyak kebutuhan yang terpenuhi, semakin tinggi kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, dan sebaliknya. Terdapat hubungan positif yang langsung antara kepuasan kerja dan pemenuhan kebutuhan yang diharapkan.

2. Teori *equity*

Teori ini menjelaskan bahwa kepuasan seseorang bergantung pada persepsi keadilan yang dirasakannya. Rasa keadilan atau ketidakadilan ini muncul dari perbandingan diri dengan orang lain yang berada dalam posisi yang sama, baik di lingkungan kerja maupun di tempat lain. Teori ini membagi konsep *equity* menjadi tiga komponen utama:

- a. Input, yang mencakup segala sesuatu yang dianggap berharga oleh pegawai sebagai kontribusi untuk pekerjaannya, seperti pendidikan,

pelatihan, dan alat kerja.

- b. *Out comes*, yang merujuk pada segala hal yang dianggap berharga oleh pegawai sebagai hasil dari pekerjaannya, termasuk gaji, status, dan pengakuan atas prestasi.
- c. *Comparisons person*, yaitu perbandingan antara input dan out comes yang diterima. Menurut teori ini, kepuasan atau ketidakpuasan pegawai ditentukan oleh perbandingan antara input-output dirinya dan input-output pegawai lain. Jika perbandingan tersebut menunjukkan keadilan, maka pegawai akan merasa puas, sebaliknya jika tidak, maka ketidakpuasan akan muncul

### 3. Teori Ketidaksesuaian

Teori ini menjelaskan bahwa untuk menilai kepuasan kerja individu, perlu dilakukan analisis terhadap perbedaan antara harapan yang dimiliki terhadap pekerjaan dan realitas yang dialaminya. Tingkat kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh ketidaksesuaian antara harapan, kebutuhan, atau nilai-nilai yang diinginkan dengan apa yang dirasakan atau dicapai melalui pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, sikap karyawan terhadap pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh perbedaan yang mereka rasakan.

### 4. Teori motivasi dua faktor

Teori ini menyatakan bahwa terdapat dua kategori yang mempengaruhi tingkat kepuasan dan ketidakpuasan pegawai, yaitu:

- a. Faktor pemeliharaan atau faktor ketidakpuasan, yang meliputi elemen-elemen yang berkaitan dengan kebutuhan dasar manusia untuk mencapai

kenyamanan fisik, seperti gaji, kualitas supervisi, kebijakan organisasi, serta hubungan interpersonal di antara rekan kerja, atasan, dan bawahan, serta aspek keamanan kerja, status, dan kondisi kerja.

- b. Faktor motivator atau faktor kepuasan, yang berfokus pada kebutuhan psikologis pegawai. Faktor ini berkaitan dengan penghargaan terhadap individu yang berhubungan langsung dengan pekerjaan, seperti prestasi, pengakuan, dan karakteristik pekerjaan itu sendiri.

## 5. Teori kelompok acuan sosial

Teori ini memiliki kesamaan dengan teori pemenuhan kebutuhan, tetapi perbedaannya terletak pada fakta bahwa harapan, keinginan, dan kepentingan berasal dari individu dalam konteks kelompok, bukan sebagai individu yang terpisah. Teori ini menyatakan bahwa jika pekerjaan sejalan dengan kepentingan, harapan, dan tuntutan individu dalam kelompok, maka individu tersebut akan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya. Namun, dalam praktiknya, individu tidak selalu mengikuti keputusan kelompok dan terkadang menunjukkan sikap independen.

### **2.1.3.3 Faktor-Faktor *Job Satisfaction***

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja yaitu (Tiong, 2023: 99):

- a. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.

- b. Keamanan kerja

Sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.

c. Gaji

Faktor ini lebih banyak ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang akan diperoleh.

d. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah faktor yang mampu memberikan situasi dan kondisi yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

e. Pengawasan (supervisi)

Bagi karyawan *supervisor* dianggap sebagai *figure ayah* dan sekaligus atasan. Supervisi yang buruk berakibat absensi dan *turnover*.

f. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Dimana atribut yang ada pada pekerjaan masyarakat keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

g. Kondisi kerja

Faktor ini termasuk dalam kondisi kerja, ventilasi penyinaran, kantin dan tempat parkir.

h. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang kepuasan atau ketidakpuasaan dalam pekerjaan.

i. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antara karyawan dan pihak manajemen banyak dipakai sebagai alasan untuk menyukai jabatannya, dalam hal ini adanya kesediaan piha atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawan. Keadaan ini akan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan.

j. Fasilitas

Faktor ini seperti hal nya perusahaan memberikan fasilitas rumah sakit, cuti, dana pension merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

**2.1.3.4 Indikator *Job Satisfaction***

Dalam penelitian (Nurhandayani, 2022) menyatakan bahwa indikator dari kepuasan kerja, yaitu:

a. Gaji

Besaran kompensasi yang diterima oleh karyawan untuk pekerjaan yang dilakukan. Gaji merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja, karena karyawan biasanya merasa dihargai apabila mereka menerima gaji yang sesuai dengan upaya dan kinerja mereka.

b. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan yang berasal dari jenis pekerjaan yang dilakukan. Pekerjaan yang menarik, menantang, dan sesuai dengan minat atau keahlian seseorang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, pekerjaan yang monoton atau tidak sesuai dengan minat bisa menurunkan tingkat kepuasan.

c. Rekan Kerja

Hubungan dan interaksi yang terjalin dengan sesama karyawan juga menjadi faktor penting dalam kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung, dengan rekan kerja yang kooperatif dan baik, dapat meningkatkan kepuasan serta meningkatkan semangat kerja.

d. Atasan

Gaya kepemimpinan atasan dan hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan dapat memengaruhi kepuasan kerja. Atasan yang memberi dukungan, memberikan umpan balik konstruktif, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

e. Promosi

Kesempatan untuk berkembang dan mendapatkan promosi atau kenaikan pangkat merupakan faktor yang berpengaruh dalam kepuasan kerja. Karyawan cenderung merasa lebih puas jika mereka memiliki peluang untuk maju dalam karier dan mendapatkan pengakuan atas kinerja mereka.

f. Lingkungan Kerja

Lingkungan fisik dan psikologis tempat kerja juga memainkan peran dalam kepuasan kerja. Lingkungan yang aman, nyaman, bersih, serta memiliki fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan langkah pengumpulan dan analisis terhadap studi-studi yang telah dilaksanakan sebelumnya dalam bidang yang sama atau

berhubungan. Tujuannya untuk memahami kemajuan penelitian serta mengidentifikasi kekurangan pengetahuan yang memerlukan penelitian lebih lanjut.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Penulis dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian	Sumber penelitian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Fitria Elvira Hanafi, Netania Emilisa, Tiara Puspa, Tessalonika Magdalena Roretta, 2023/ Pengaruh <i>Innovative Behavior</i> dan <i>Work Family Conflict</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i> yang dimediasi oleh <i>Job Burnout</i> pada PT. XYZ.	Terdapat variabel <i>Innovative behavior</i> , <i>work family conflict</i> dan <i>Burnout</i>	Terdapat variabel <i>work family</i> , <i>conflict</i> dan <i>Burnout</i> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Innovative behavior</i> berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap <i>job burnout</i>.</li> <li>• <i>Innovative behavior</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>job satisfaction</i>.</li> <li>• <i>Job burnout</i> memiliki pengaruh negatif terhadap <i>job satisfaction</i>.</li> <li>• <i>Innovative behavior</i> memiliki pengaruh negatif terhadap <i>job satisfaction</i> yang dimediasi oleh <i>job burnout</i>.</li> </ul>	Jurnal Ekonomi Trisakti, Vol. 3 No. 2 Oktober 2023
2.	Tri Puji Astuti, Riana Sitawati, Tukijan, 2019/ Pengaruh	Terdapat variabel Perilaku Inovatif,	Terdapat variabel Kinerja Karyawan	Perilaku inovatif berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja.	Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi, No. 47

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Kreativitas dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variable mediasi (Studi pada Hotel Pandanaran Semarang).	Kreativitas dan Kepuasan Kerja		/ Th. XXVI / Oktober 2019	
3.	Fadhila Jasmin Indra, 2022/ Pengaruh <i>Work-life Balance</i> , <i>Burnout</i> dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Meka Eduversity Komunikasi)	Terdapat variabel Perilaku Inovatif, Kreativitas dan Kepuasan Kerja	Terapati variabel <i>Worklife Balance</i>	<i>Burnout</i> berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada PT Meka Eduversity Komunikasi.	JURNAL MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora, Vol. 5, No. 2, September 2022: 90 - 99
4.	Umi Fatimah, Elistia, 2024/ Pengaruh <i>Job Security</i> dan <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i> Dimediasi oleh <i>Work Engagement</i>	Terdapat Variabel <i>Job Burnout</i> dan <i>Job Satisfaction</i>	Terdapat variabel <i>Job burnout</i> <i>Security</i> dan <i>Work Engagement</i>	Variabel <i>job satisfaction</i> berpengaruh negatif terhadap variabel <i>job satisfaction</i> sebesar -0.197.	<i>Journal Of Social Science Research</i> , Volume 4 Nomor 2 Tahun 2024
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
5.	Guntur, 2022/ Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i> Pada Karyawan Perbankan Di Kalimantan Barat.	Terdapat variabel <i>Burnout</i> dan <i>Job Satisfaction</i>	Subjek penelitian yang berbeda	Hubungan antara <i>burnout</i> dengan kepuasaan kerja bernilai negatif yang berarti semakin tinggi kelelahan emosional maka kepuasaan kerja yang dirasakan semakin rendah	<i>Equator Journal of Management and Entrepreneurship</i> , Vol.10, No.03
6.	Komang Sukadana Luh	Terdapat variabel	Terdapat variabel	Perilaku inovatif berpengaruh	JAMP: Jurnal Adminitrasi dan

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Putu Mahyuni, 2021/ Teknologi Informasi, Perilaku Inovatif, Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Manajemen Pendidikan 4.0	Perilaku Inovatif dan Kepuasan Kerja	Teknologi Informasi dan Kinerja Manajemen Pendidikan	positif terhadap kepuasan kerja.	Manajemen Pendidikan Volume 4 Nomor 1 Maret 2021, Hal: 10 – 16
7.	Akmal Aufathoriq Ernanto, Kis Indriyaningrum, 2023/ Pengaruh Komitmen Afektif Dan Perilaku inovatif Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Terdapat variabel Perilaku Inovatif dan Kepuasan Kerja	Terdapat variabel Komitmen Efektif dan Kinerja	Perilaku inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan karyawan.	Jurnal Mirai <i>Management,</i> Volume 8 Issue 1 (2023) Pages 1 – 15
8.	Sofia Prima Dewi, Merry Susanti, Sufiyati, Cokki, 2021/ Effect of Work Overload on Job Satisfaction Through Burnout	Terdapat variabel <i>Job</i> <i>Satisfaction</i> and <i>Burnout</i>	Terdapat variabel <i>Work</i> <i>Overload</i>	<i>Burnout</i> berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.	Jurnal Manajemen/Volu me XXV, No. 01, February 2021: 56-75
9.	Netty Merdiaty & Neil Aldrin, 2024/ <i>The Role of Job Satisfaction Towards Burnout with Well-Being as a Mediator</i>	Terdapat variabel <i>Job</i> <i>Satisfaction</i> and <i>Burnout</i>	Terdapat variabel <i>Well-being</i>	<i>Burnout</i> berpengaruh terhadap <i>Job Satisfaction</i>	<i>International Journal of Research in Business and Social Science,</i> 13(2) (2024) 98- 106, Vol 13 No 2 (2024) ISSN: 2147-4478
10.	Rosdaniati & Muafi, 2021/ <i>The Influence of Workplace Happiness and Innovative Work Behavior on Job Satisfaction</i>	Terdapat variabel <i>Innovative</i> <i>Work</i> <i>Behavior</i> and <i>Burnout</i>	Terdapat variabel <i>Workplace</i> <i>Happiness</i> dan <i>Work</i> Engagement <i>t</i>	<i>Innovative Work Behavior</i> berpengaruh positif terhadap <i>Job Satisfaction</i>	<i>International Journal of Research in Business and Social Science</i> 10(7) (2021) 186- 198, Vol 10 No 7 ISSN: 2147-4478

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<i>Mediated by Work Engagement</i>					
11	Rahmi Halimah, Yulihasri & Harif Amali Rivai, 2023/ <i>Influence of Job Burnout and Work Environment on Job Satisfaction and It's Impact on Teachers Organizational Commitment</i>	Terdapat variabel <i>Burnout</i> dan <i>Job</i> <i>Satisfaction</i>	Terdapat variabel <i>Work</i> <i>Environment</i> dan <i>Organization</i> <i>al</i> <i>Commitment</i>	<i>Burnout</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Job</i> <i>Organization</i> <i>Satisfaction</i>	<i>Journal of Social Research</i> , Vol 2, Issue 5, P-ISSN: 2827-9832 E- ISSN: 2828-335x
12	Pacheco et al, 2023/ <i>The Effect of Burnout Syndrome on The Job Satisfaction of Employees in The Municipalities of South Lima: A Cross-Sectional Study</i>	Terdapat variabel <i>Burnout</i> <i>Syndrome</i> dan <i>Job</i> <i>Satisfaction</i>	Subjek penelitian yang berbeda dan <i>Job</i>	<i>Burnout</i> <i>Syndrome</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Job</i> <i>Satisfaction</i>	<i>Annals of Medicine &amp; Surgery</i> , Vol 85. Issue 10. Pages 4731-4738
13	Shanty et al., 2021/ <i>The Mediating Role of Innovative Work Behavior on the Leader Member Exchange and Job Satisfaction at Indonesian Food &amp; Beverage Services Industry during Covid 19</i>	Terdapat variabel <i>Innovative</i> <i>Work</i> <i>Behavior</i> dan <i>Job</i> <i>Satisfaction</i>	Terdapat variabel <i>Leader</i> <i>Member</i> <i>Exchange</i>	<i>Innovative Work</i> <i>Behavior</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Job</i> <i>Satisfaction</i>	<i>Budapest International Research and Critics Institute- Journal (BIRCI- Journal)</i>
14	Purwanto et al., 2019/ <i>Tourist Satisfaction and Innovative Performance of Tourism Industries: How The Role of Innovative Work</i>	Terdapat variabel <i>Innovative</i> <i>Work</i> <i>Behavior</i> dan <i>Job</i> <i>Satisfaction</i>	Terdapat variabel <i>Organization</i> <i>al</i> <i>Citizenship</i> dan <i>Job</i> <i>Behaviour</i>	<i>Innovative Work</i> <i>Behavior</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Job</i> <i>Satisfaction</i>	<i>Journal of Industrial Engineering &amp; Management Research</i> : Vol. 3 No. 1, e-ISSN: 2722-8878

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<i>Behaviour; Organizational Citizenship Behaviour?</i>					
15	Mardikaningsih & Sinambela, 2022/ <i>Impact of Burnout and Stress on Employee Satisfaction in Work</i>	Terdapat variabel <i>Burnout dan Job Satisfaction</i>	Terdapat variabel <i>Stress</i>	<i>Burnout</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Job Satisfaction</i>	<i>International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology:</i> <i>pISSN 2964-7118, eISSN 2830-604X</i>
16	Prasetya et al., 2021/ <i>The Effect of Work Stress and Burnout on Job Satisfaction and Employee Performance: A Test of Conservation of Resources Theory</i>	Terdapat variabel <i>Burnout dan Job Satisfaction</i>	Terdapat variabel <i>Work Stress</i>	<i>Burnout</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Job Satisfaction	<i>Advances in Economics, Business and Management Research, volume 191 Proceedings of the 3rd Annual International Conference on Public and Business Administration (AICoBPA 2020)</i>
17	Sabie et al., 2024/ <i>Burnout and Job Satisfaction. a Pilot Study Among Employees of Romanian Cultural Research Institutions</i>	Terdapat variabel <i>Burnout dan Job Satisfaction</i>	-	<i>Burnout</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Job Satisfaction</i>	<i>Applied Research in Administrative Sciences: Volume 5, Issue 1 / 2024, ISSN 2734-5602</i>
18	Darmawan & Winoto, 2024/ <i>The Impact of Burnout and Compensation on Turnover Intention Mediated by Job Satisfaction in a Private Hospital in Tangerang</i>	Terdapat variabel <i>Burnout dan Job Satisfaction</i>	Terdapat variabel <i>Compensation n dan Turnover Intention</i>	<i>Burnout</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Job Satisfaction</i>	<i>International Journal of Current Science Research and Review: ISSN: 2581-8341 Volume 07 Issue 12 December 2024 DOI: 10.47191/ijcsrr/V7-i12-27</i>

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kemajuan perusahaan sangat berkaitan erat dengan kontribusi sumber daya manusia, yaitu personel yang bertanggung jawab melaksanakan seluruh operasi di dalam organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong lingkungan kerja yang baik dan pada akhirnya akan mempengaruhi *Job satisfaction*. *Job satisfaction* bukanlah satu variabel yang berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang bersumber dari dalam organisasi maupun yang bersumber pada diri karyawan itu sendiri. Faktor-faktor seperti *innovative behavior* turut mempengaruhi tingkat *job satisfaction* karyawan. Akan tetapi karyawan yang mengalami *burnout* akan sulit untuk meningkatkan *innovative behavior*, karena mengalami penurunan motivasi, energi dan fokus, dimana semuanya sangat penting untuk pengembangan *innovative behavior* karyawan. Maka dari itu penting bagi perusahaan untuk memberikan dukungan dan menciptakan lingkungan yang memungkinkan karyawan merasa dihargai, agar dapat membantu mereka menghindari kelelahan dan dapat lebih fokus pada pengembangan *innovative behavior*.

*Innovative behavior* dipandang sebagai kebijakan yang menyeluruh dan strategis yang dapat mendukung pengembangan kemampuan serta keunggulan kompetitif perusahaan dalam jangka panjang. Keunggulan kompetitif dalam suatu perusahaan dapat tercapai melalui perilaku kerja yang inovatif, serta dukungan dari manajemen (Zain et al., 2024). Perilaku inovatif didefinisikan sebagai rangkaian tindakan individu yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan menerapkan hal-hal baru yang bermanfaat bagi organisasi (Zain et al., 2024). Individu yang menunjukkan

perilaku inovatif berusaha untuk memajukan perusahaan dengan membawa ide-ide baru yang bermanfaat, seperti meningkatkan efisiensi, kualitas, atau daya saing perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku inovatif tidak hanya soal menghasilkan ide baru, tetapi juga tentang bagaimana ide tersebut dapat memberikan kontribusi positif yang nyata bagi perusahaan. Terdapat empat indikator dalam perilaku inovatif yaitu, pencarian ide, pengembangan ide, implementasi ide dan pengambilan risiko (Puji Astuti et al., 2019). Keempat indikator tersebut saling mendukung dalam menciptakan inovasi yang dapat memberikan manfaat besar bagi organisasi dan memastikan kelangsungan serta kemajuan di tengah perubahan yang cepat. *Innovative behavior* berkaitan erat dengan *job satisfaction* karyawan, pendapat ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan, penelitian menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Puji Astuti et al., 2019). Didukung juga penelitian terdahulu, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil variabel *innovative behavior* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* (Elvira Hanafi et al., 2023). Artinya, semakin tingginya kemampuan perilaku inovatif yang dimiliki karyawan mampu membawa kondisi yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan atau semakin puas terhadap pekerjannya.

Ketika karyawan yang terus menerus didorong untuk menghasilkan ide-ide baru, berovasi dan kreatif, tanpa adanya dukungan yang memadai atau keseimbangan kerja yang sehat, dapat mendorong timbulnya stress kerja yang akhirnya berujung pada burnout. Menurut (Rosada, 2023) *burnout* adalah suatu sindrom karena adanya tekanan kerja yang menyebabkan seseorang menjadi merasa

letih, kelelahan mental dan emosional, serta perasaan tidak berdaya, yang disebabkan oleh stres akibat pekerjaan yang terlalu berat. Dampak dari burnout bukan hanya terbatas pada perasaan emosional saja, menurut (Fatimah, 2024) menyatakan *Job burnout* tidak hanya merugikan kesehatan, tetapi juga berdampak pada penurunan tingkat *job satisfaction* dan kepuasan hidup keseluruhan. Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu, yang menunjukkan bahwa hubungan antara *burnout* dengan kepuasaan kerja bernilai negatif yang berarti semakin tinggi kelelahan emosional maka kepuasaan kerja yang dirasakan semakin rendah (Guntur, 2022). Terdapat 4 indikator dalam burnout, yaitu kelelahan fisik, kelelahan mental, kelelahan emosional dan penghargaan diri yang rendah (Rosada, 2023). Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk lebih peka dan memberikan perhatian kepada karyawan, jika kondisi tersebut tidak dikelola dengan baik bisa berkembang menjadi burnout, yang pada akhirnya akan berdampak negatif pada kepuasan dan produktivitas kerja karyawan.

(Indrasari, 2017:39) menekankan bahwa *job satisfaction* adalah perasaan positif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya, yang muncul dari evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan tersebut. *Job satisfaction* dapat diperoleh melalui berbagai aspek yang mendukung kesejahteraan karyawan. Salah satu faktor utama adalah penghargaan atas kerja keras yang telah dilakukan, berupa pujian atau pengakuan terhadap hasil yang dicapai. Pujian ini memberikan dorongan positif dan rasa dihargai, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi untuk terus berprestasi. Selain itu, perlakuan adil dan *respect* dari rekan kerja maupun atasan, penempatan yang sesuai dengan kemampuan serta lingkungan kerja yang sehat juga sangat

berpengaruh terhadap tingkat *job satisfaction*. Dengan begitu, *job satisfaction* tidak hanya bergantung pada gaji tetapi juga pada faktor non-material yang menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki kesempatan untuk berkembang dan belajar, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuan mereka, yang mana nantinya dapat berpengaruh positif terhadap *innovative behavior*. Menurut (Nurhandayani, 2022) menyatakan bahwa indikator dari *job satisfaction*, yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi dan lingkungan kerja. Semua indikator ini saling terkait dan berkonstribusi pada tercapainya *job satisfaction* yang optimal.

Memahami bagaimana *innovative behavior* memengaruhi *job satisfaction* dengan burnout sebagai mediasi, melibatkan pemahaman hubungan antara ketiga faktor ini dalam konteks pekerjaan. Ketika karyawan mampu menghasilkan solusi baru untuk masalah yang ada, mereka merasakan kepuasan pribadi dan profesional yang mendalam, yang akhirnya meningkatkan *job satisfaction* secara keseluruhan. Namun, ketika karyawan mengalami burnout, mereka cenderung merasa lebih tidak puas dengan pekerjaan mereka, meskipun mungkin mereka memiliki ide-ide inovatif dan kreatif yang ingin diwujudkan. Sebaliknya, ketika karyawan dapat mengelola stress dan menghindari burnout, *innovative behavior* karyawan dapat berkembang optimal dan dapat meningkatkan tingkat *job satisfaction* karyawan. Pendapat ini sejalan dengan penelitian terdahulu, yang menyatakan bahwa *Innovative behavior* memiliki pengaruh negatif terhadap *job satisfaction* yang dimediasi oleh *job burnout* (Elvira Hanafi et al., 2023). Oleh karena itu, penting

bagi perusahaan untuk memperhatikan tingkat burnout dan mendukung upaya karyawan dalam mencapai *innovative behavior* yang lebih optimal.

#### 2.4 Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara untuk rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian (Sugiyono, 2020:64). Dugaan sementara menunjukkan bahwa jawaban ini hanya berdasarkan pada teori yang relevan dan belum didukung oleh fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dengan kata lain, hipotesis merupakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, yang belum menjadi jawaban empiris. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut maka dibuat beberapa hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

H1: *Innovative Behavior* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*

H2: *Innovative Behavior* berpengaruh negatif terhadap *Burnout*

H3: *Burnout* berpengaruh negatif terhadap *Job Satisfaction*

H4: *Innovative Behavior* berpengaruh negatif terhadap *Job Satisfaction* melalui *Burnout* sebagai variabel intervening