

**PENGARUH *BURNOUT* DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP
KEPUASAN KERJA *SALES MARKETING* AUTO2000
BANDAR LAMPUNG**

(SKRIPSI)

Oleh

**Junaedi Affendi
NPM 2016051032**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

ABSTRAK

PENGARUH *BURNOUT* DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP KEPUASAN KERJA SALES MARKETING AUTO2000 BANDAR LAMPUNG

Oleh

JUNAEDI AFFENDI

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan, hal ini dapat memaksimalkan kemampuan, potensi dan skil yang dimiliki. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Burnout* dan *job insecurity* terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan teknik sample jenuh yang semua populasi dijadikan sample, dengan berjumlah sebanyak 45 orang karyawan dan teknik pengumpulan data yang dipakai ialah dengan Kuesioner dan observasi atau lapangan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan software SPSS versi 27. Kemudian teknik analisis data mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *Burnout* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada *Sales marketing* Auto2000 Bandar Lampung. Secara simultan *Burnout* dan *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada *Sales marketing* Auto2000 Bandar Lampung.

Kata Kunci : *Burnout*, *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF BURNOUT AND JOB INSECURITY ON JOB SATISFACTION SALES MARKETING AUTO2000 BANDAR LAMPUNG

By

JUNAEDI AFFENDI

Job satisfaction is important to achieve organizational/company goals, this can maximize the ability, potential and skills possessed. This study aims to determine the effect of Burnout and job insecurity on job satisfaction. This study uses a saturated sample technique in which all populations are sampled, totaling 45 employees and the data collection techniques used are questionnaires and observation or field. The analysis technique used is multiple linear regression analysis using SPSS software version 27. Then the data analysis technique includes validity test, reliability test, classical assumption test, and multiple regression analysis.

The results showed that partially Burnout had a negative and significant effect on job satisfaction and job insecurity had a negative and significant effect on job satisfaction in Sales marketing Auto2000 Bandar Lampung. Simultaneously Burnout and job insecurity have a positive and significant effect on job satisfaction in Sales marketing Auto2000 Bandar Lampung.

Keywords: Burnout, Job Insecurity, Job Satisfaction

**PENGARUH *BURNOUT* DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP
KEPUASAN KERJA *SALES MARKETING* AUTO2000
BANDAR LAMPUNG**

Oleh

JUNAEDI AFFENDI

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA ILMU ADMINISTRASI BISNIS

Pada

Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

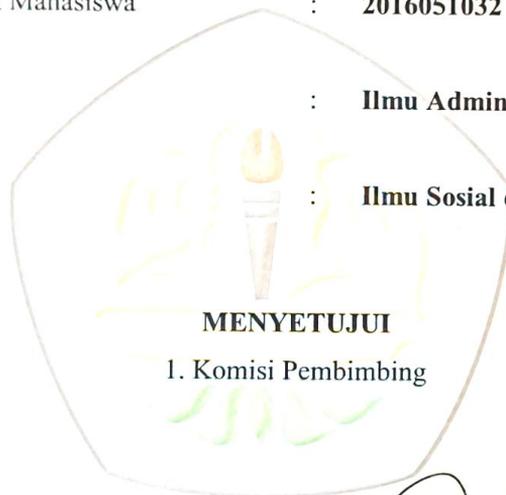
Judul Skripsi : **PENGARUH *BURNOUT* DAN
JOB INSECURITY TERHADAP
KEPUASAN KERJA *SALES*
MARKETING AUTO2000
BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Junaedi Affendi**

Nomor pokok Mahasiswa : **2016051032**

Jurusan : **Ilmu Administrasi Bisnis**

Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si
NIP 196910121995121001

Dra. Fenny Saptiani, M.Si
NIK.231504630710201

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis

Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si
NIP. 1975020420000121001

MENGESAIHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si**

Sekretaris : **Dra. Fenny Saptiani, M.Si**

Penguji : **Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si**



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Lampung



Dra. Ida Nurhaida, M.Si.
NIP. 196108071987032001



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 27 Agustus 2024

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Junaedi Affendi
Nomor Pokok Mahasiswa : 2016051032
Fakultas : Ilmu Sosial dan Politik
Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis
Judul Skripsi : PENGARUH *BURNOUT* DAN *JOB INSECURITY*
TERHADAP KEPUASAN KERJA *SALES*
MARKETING AUTO2000 BANDAR LAMPUNG

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian ini adalah hasil pekerjaan saya sendiri, dan dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan dari orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat pemikiran dari peneliti lain tanpa pengakuan peneliti aslinya. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 27 Agustus 2024

Penulis


Junaedi Affendi
NPM. 201605103

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap **Junaedi Affendi** dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 24 Juni 2002, merupakan anak ke empat dari empat bersaudara dari pasangan Bapak alm Bandarudin dan Ibu Rummyati. Latar belakang pendidikan yang ditempuh penulis adalah SDN 1 Kinciran yang lulus pada tahun 2014, kemudian penulis melanjutkan di SMPN 2 Abung Tengah Kabupaten Lampung Utara yang lulus pada tahun 2017. Pada tahun yang sama penulis kemudian melanjutkan pendidikannya di SMAN 1 Abung Tengah Kabupaten Lampung Utara dan lulus pada tahun 2020

Pada tahun 2020, penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung pada program Strata satu (S1) melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN). Selama menempuh pendidikan di Universitas Lampung penulis aktif dalam kegiatan organisasi. Penulis mengikuti Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Ilmu Administrasi Bisnis, Koperasi Mahasiswa Universitas Lampung dan BEM U KBM Universitas Lampung.

Selama menjadi mahasiswa penulis juga melaksanakan pengabdian diri bersama anggota kelompok pada kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di desa Pagar Bukit Induk, Kecamatan Bengkunt, Kabupaten Pesisir Barat pada Januari 2023 selama kurang lebih 40 hari. Pada tahun yang sama penulis kemudian mengikuti Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) di PT. Astra International Tbk-Toyota Auto 2000 Way Halim, Bandar Lampung dan pada tahun 2024 penulis mengikuti program Magang Studi Independen Bersertifikat (MSIB) di Dinas Komunikasi, Informasi, Statistika dan Persandian Kabupaten Pesawaran.

Motto

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”
(QS: Al-Insyirah: 6)

“Dan janganlah kamu merasa lemah dan jangan (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu beriman”
(QS: Al-Imran: 139)

“Berhenti jadi laki-laki kalau kamu gak bisa ngasih makan diri kamu sendiri”
(Muhammad Alpian)

“Jangan buat masalah kalo kamu gak bisa nyelesain masalah itu”
(Rizeki Aprizal)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kupanjatkan atas kehadiran Allah SWT, atas segala berkah-Nya, sehingga engkau berikan aku kesempatan untuk bisa sampai di titik ini. Segala puji hanya milikmu Ya Allah.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada :

Kedua orang tuaku tercinta,
Bapak Alm. Bandarudin dan Ibu Rummyati

Terimakasih telah mendidik dan membesarkan dengan segala doa terbaik yang senantiasa dipanjatkan, segala cinta dan kasih sayang yang selalu menjaga serta menguatkan, mendukung segala langkahku menuju kesuksesan dan kebahagiaan.

Kakakku tersayang,
**Alm. Muhammad Alpian, Uni Fitri, Abang Rizeki, Ajo Youda, Setia Diana,
Pemimpin Nuraini**

Terima kasih kepada diriku sendiri, Junaedi Affendi, yang telah berusaha dengan baik, tetap kuat, dan mampu bertahan mencapai titik ini dengan melewati berbagai rintangan. Meskipun kadang merasa lelah dan ingin menyerah, terima kasih karena telah terus melangkah.

Almamater tercinta, Universitas Lampung.

SANWACANA

Alhamdulillah robbil ‘alamin, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Burnout* dan *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja *Sales Marketing* Auto2000 Bandar Lampung”. Adapun penulisan skripsi ini adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung

Penulis menyadari bahwa selama proses penulisan dan penyusunan skripsi ini mendapatkan bantuan dan bimbingan dari banyak pihak. Dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Teristimewa untuk kedua orang tuaku Alm. Papi dan Mami yang selalu senantiasa memberikan doa disetiap langkahku sampai dengan dititik ini, selalu memberikan kasih sayang dan dukungan apapun keputusan baik yang aku pilih. Terimakasih buat Mami semoga selalu diberikan kesehatan dan keberkahan umur dan terimakasih buat Papi semoga papi tenang disana dan bangga punya anak bungsu laki-laki seperti penulis.
3. Terkhusus dan tersayang untuk Kakakku Alm. Kyan (Muhammad Alpian). Terimakasih sudah menjadi kakak sekaligus ayah buat penulis, yang selalu memberikan motivasi, nasihat dan dukungan baik moral maupun materil dari penulis kecil hingga besar. Semoga kyan tenang disana dan bangga punya adik seperti penulis.
4. Terkhusus dan tersayang untuk Kakak dan Ayukku Uni Fitri, Abang Rizeki, Ajo Youda, Setia Diana, Pemimpin Nuraini. Terimakasih yang tak terhingga dari penulis, buat nasihat, doa, motivasi dan dukungan baik moral maupun materil

tiada henti kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan proses perkuliahan ini dengan baik. Semoga kalian selalu dalam lindungan Allah, diberikan kesehatan dan kebahagiaan di dunia maupun diakhirat nanti.

5. Keponakan penulis tersayang, buat Dheo, Novi, Quen, Almahira, Nadira. Terimakasih sudah mendukung, mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis dalam menjalankan proses perkuliahan sampai dengan selesai.
6. Ibu Dra. Ida Nurhaida, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
7. Bapak Dr. Dedy Hermawan, S.Sos., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
8. Bapak Dr. Arif Sugiono, S.Sos., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung.
9. Bapak Dr. Robi Cahyadi Kurniawan, S.IP, M.A., selaku Wakil Dekan Bidang kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
10. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
11. Ibu Damayanti, S.A.B., M.A.B., selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
12. Bapak Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah bersedia untuk memberikan kritik, arahan, motivasi, saran dan masukan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Semoga bapak dan keluarga senantiasa berada dalam lindungan Allah SWT, diberikan kesehatan serta umur yang barokah. Semoga kebaikan yang telah diberikan kepada penulis selama proses bimbingan skripsi dibalas oleh Allah SWT.
13. Ibu Dra Fenny Saptiani, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Kedua, yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan segala bentuk dukungan, bimbingan, motivasi, arahan, kritik, saran dan masukan yang positif kepada penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi. Semoga Allah SWT selalu menyertai kebahagiaan dan kesehatan disegala bentuk perjalanan kehidupan ibu.

14. Ibu Dr Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si., selaku Dosen Penguji Utama yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing penulis, memberikan arahan, dan memberikan masukan yang baik untuk skripsi penulis serta segala bentuk bantuan selama proses perkuliahan.
15. Ibu Mediya Destalia, S.A.B., M.A.B., Selaku Dosen Pembimbing Akademik. Terimakasih telah memberikan bimbingan, masukan dan nasihat kepada penulis selama proses perkuliahan, semoga ibu selalu diberikan kesehatan dan perlindungan dari Allah SWT.
16. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, atas bimbingan, nasihat, dan ilmu yang diberikan kepada penulis selama masa studi.
17. Mas Bambang dan Mba Ari Staf Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, Terimakasih atas bantuan, bimbingan, dan nasihat kepada penulis
18. Seluruh Karyawan PT Astra International Tbk TSO Auto2000 Way Halim dan Pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Pesawaran. Terima kasih atas ilmu dan pengalaman yang diberikan Bapak, Ibu, dan Kakak-Kakak sekalian selama masa Magang penulis. Semoga kalian sehat selalu.
19. Teruntuk saudara seperjuangan perkuliahan (Lapas Langkapura). Kiki Fauji, Nara Dea, Daniel Grendy, Aldion, Gagaspana, Kifeb, Alif. Terimakasih selalu memberikan motivasi, arahan, dukungan dan bantuannya kepada penulis selama proses perkuliahan maupun diluar perkuliahan, semoga komunikasi dan silaturahmi kita tetap terjaga kedepannya dan selalu diberikan perlindungan, kesehatan serta kesuksesan dari Allah SWT.
20. Teruntuk Sodara dan Abang. Bang Aldy, Bang Adi, Bang Andre, Bang Ndaru, Bang Lele, Bang Dimas, Bang Kevin, Bang Hamdo, terimakasih banyak sudah mendukung, membantu dan memotivasi penulis dalam proses perkuliahan maupun diluar perkuliahan, semoga kalian diberikan kesehatan dan kebahagiaan oleh Allah SWT.
21. Teruntuk teman seperjuangan perkuliahan. Reggy, Aped, yoris, Ibnu, Rohmani, Ayu dan jundi. Terimakasih sudah membantu dan menjadi teman perkuliahan yang baik, semoga kalian sukses kedepannya.

22. Teruntuk perempuan yang spesial yang sudah menemani proses perkuliahan penulis. Terimakasih banyak untuk cerita, kisah, perjalanan, yang pernah kita alami bersama, mungkin ada hal yang belum bisa disampaikan penulis, tetapi penulis berharap perempuan tersebut selalu bahagia.
23. Teman-Teman Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis 2020. Terimakasih sudah memberikan banyak saran, bantuan dan masukan bagi penulis dalam menjalani proses skripsi. Senang dapat bertemu dengan kalian selama menjalani bangku perkuliahan.
24. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha dan berjuang dengan keras sehingga mampu bertahan hingga sejauh ini. Terima kasih untuk diri sendiri yang sudah mau untuk diajak bertumbuh dan berkembang dalam menghadapi segala dinamika kehidupan

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT. Penyusunan skripsi ini tidak luput dari kesalahan dan kekurangan, baik dari segi penulisan serta isi yang terkandung didalamnya. Kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan sehingga dapat membuat atau menyusun skripsi yang lebih baik lagi dikemudian harinya dengan sempurna. Dan semoga skripsi ini bermanfaat untuk kita semua.

Bandar Lampung, 27 Agustus 2024
Penulis

Junaedi Affendi
NPM. 2016051032

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR RUMUS	vi
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang dan Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
II. TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Perilaku Organisasi	9
2.1.1 Model Perilaku Organisasi.....	10
2.2 <i>Burnout</i>	12
2.2.1 Indikator <i>Burnout</i>	13
2.2.2 Dampak <i>Burnout</i>	14
2.2.3 Konsep-konsep Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>).....	14
2.2.4 Faktor-faktor Penyebab <i>Burnout</i>	15
2.3 <i>Job Insecurity</i>	16
2.3.1 Penyebab <i>Job insecurity</i>	17
2.3.2 Indikator <i>Job insecurity</i>	18
2.3.3 Konsekuensi <i>Job insecurity</i>	19
2.4 Kepuasan Kerja.....	20
2.4.1 Teori Kepuasan Kerja	21
2.4.2 Indikator Kepuasan Kerja	22
2.4.3 Dampak kepuasan kerja Terhadap Kinerja Organisasi/Perusahaan.....	23
2.5 Penelitian Terdahulu	24
2.6 Kerangka Pemikiran.....	26

2.7 Hipotesis	28
III. METODE PENELITIAN	30
3.1 Jenis Penelitian.....	30
3.2 Populasi dan Sampel	30
3.2.1 Populasi.....	30
3.2.2 Sample.....	30
3.3 Sumber Data.....	31
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.5 Definisi Konseptual dan Operasional Variabel.....	32
3.5.1 Definisi konseptual	32
3.5.2 Operasional Variabel.....	33
3.5.3 Skala Pengukuran Variabel.....	36
3.6 Teknik Pengujian Instrumen	37
3.6.1 Uji Validitas	37
3.6.2 Uji Reliabilitas	39
3.7 Teknik Analisis Data.....	40
3.7.1 Statistik Deskriptif	40
3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	41
3.8 Uji Hipotesis	41
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	45
4.2 Analisis Statistik Deskriptif	58
4.2.1 Karakteristik Responden.....	58
4.2.2 Deskripsi Jawaban Responden.....	63
4.3 Uji Regresi Linear Berganda.....	72
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	73
4.5 Pengujian Hipotesis	76
4.5.1 Uji T.....	76
4.5.2 Uji F	78
4.5.3 Koefisien Determinasi (R ²)	78
4.6 Pembahasan.....	79
4.6.1 Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap Kepuasan Kerja.....	79
4.6.2 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kepuasan Kerja.....	81
4.6.3 Pengaruh <i>Burnout</i> dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kepuasan Kerja	83

V. SARAN DAN KESIMPULAN	86
5.1 Kesimpulan	86
5.2 Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN.....	94

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2.1 <i>Items of the Revised Job insecurity Scale</i>	19
Tabel 2.2 Daftar Penelitian terdahulu	24
Tabel 3.1 Populasi Penelitian.....	31
Tabel 3.2 Tabel Operasional Variabel	33
Tabel 3.3 Skala <i>Likert</i>	37
Tabel 3.4 Uji Validitas.....	38
Tabel 3.5 Uji Reliabilitas	40
Tabel 3.6 Pedoman Koefisien Determinasi.....	44
Tabel 4.1 SPK DO HARIAN.....	54
Tabel 4.2 Interpretasi Skala Penilaian Responden Pernyataan (Negatif)	64
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Variabel <i>Burnout</i>	64
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Variabel <i>Job Insecurity</i>	68
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	70
Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	72
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas	76
Tabel 4.8 Hasil Uji T	77
Tabel 4.9 Hasil Uji F.....	78
Tabel 4.10 Hasil Uji R^2	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1. 1 PDB Industri Alat Angkutan	1
Gambar 1. 2 Data Target Penjualan, Realisasi Penjualan dan Jumlah Karyawan PT. Astra Internasional Tbk. TSO (Auto2000 Raden Intan)	3
Gambar 2. 1 Model Perilaku Organisasi	10
Gambar 2. 2 Kerangka Penelitian	28
Gambar 4.1 Tampilan Website Auto2000	46
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Perusahaan	48
Gambar 4.3 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Gambar 4.4 Persentase Responden Berdasarkan Umur	59
Gambar 4.5 Persentase Responden Berdasarkan Penghasilan Perbulan	60
Gambar 4.6 Presentasi Responden Berdasarkan Status Pekerjaan	61
Gambar 4.7 Presentasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	61
Gambar 4.8 Persentase Responden Berdasarkan Kondisi <i>Burnout</i> yang dirasakan	62
Gambar 4.9 Hasil Uji Normalitas	74
Gambar 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	75

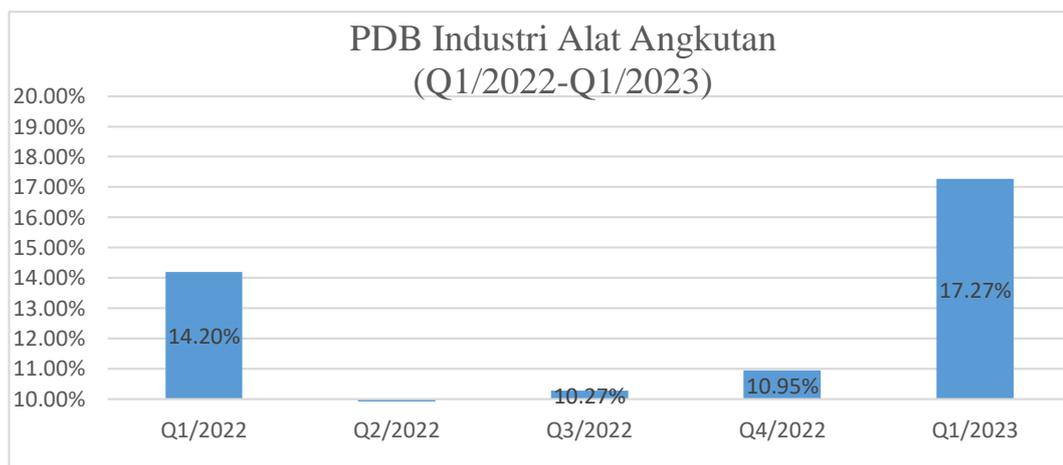
DAFTAR RUMUS

Rumus	Halaman
Rumus 3. 1 Rumus Uji Reliabilitas.....	39
Rumus 3. 2 Rumus Analisis Regresi Linear Berganda	41
Rumus 3. 3 Uji t	42
Rumus 3. 4 Uji f.....	43

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang dan Masalah

Industri otomotif merupakan salah satu pilar penting dalam sektor manufaktur di Indonesia, karena banyak sekali perusahaan-perusahaan besar otomotif yang didirikan di Indonesia serta meningkatkan kapasitas produksinya. Selain itu dari segi pendapatan penjualan dan pajak kendaraan menjadi salah satu pendorong perekonomian negara. Saat ini kekuatan industri otomotif di Indonesia didukung oleh 21 perusahaan bermotor roda empat, dengan total kapasitas produksi sebanyak 2,35 juta kendaraan per tahun (Kompas.com, 2023). Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat, Produk Domestik Bruto (PDB) Atas Dasar Harga Konstan (ADHK) dari industri alat angkutan atau otomotif sebesar Rp 59,61 triliun pada kuartal I/2023. Nilai tersebut naik 17,27% dibandingkan pada periode yang sama setahun sebelumnya (*year on year/yoy*) yang sebesar Rp50,83 triliun.(Data Indonesia.Id, 2023)



Gambar 1. 1 PDB Industri Alat Angkutan

Sumber: DataIndonesia.Id

Salah satu perusahaan otomotif yang ada di Indonesia adalah Toyota. Pada awal tahun 1970-an, mobil-mobil buatan Amerika Serikat dan Eropa di pasar otomotif

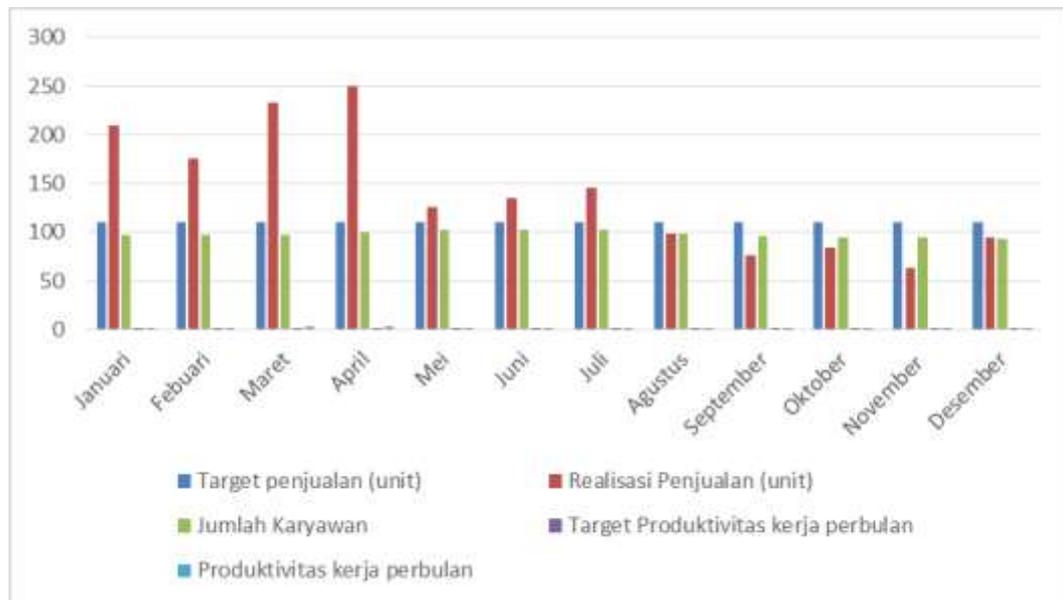
tergantikan dengan mobil buatan Jepang. Mayoritas masyarakat Indonesia memilih mobil-mobil buatan Jepang karena menawarkan kenyamanan dan harga bersaing. Salah satu perusahaan otomotif Jepang yang mendominasi pasar Indonesia adalah perusahaan *Toyota Motor Corporation*. Produk Toyota masuk di Indonesia tahun 1961 dengan 100 unit Toyota Land Cruiser yang beratap kanvas, atau dikenal dengan Toyota *hardtop* (Auto2000.co.id, 2022)

Toyota Indonesia juga masih memegang peran sebagai pemegang pangsa pasar nasional. Sejak 50 tahun yang lalu masyarakat Indonesia menggunakan produk Toyota. Banyak hal yang berubah seiring berjalannya waktu. Misalnya, zaman dahulu masyarakat Indonesia membutuhkan kendaraan untuk alat transportasi untuk mendukung mobilitas baik jarak jauh maupun pendek, seperti mudik. Namun, saat ini kebutuhan mobilitas masyarakat telah berkembang menjadi lebih kompleks. Banyak masyarakat Indonesia yang membutuhkan layanan pendukung seperti lebih mudah, aman, nyaman dan berbasis digital. Maka dari itu, Toyota selalu memberikan inovasi-inovasi baru yang memudahkan masyarakat Indonesia sesuai dengan yang dibutuhkan (Auto2000.co.id 2022).

Pada tahun 1975 berdiri Astra Motor Sales yang merupakan jaringan layanan penjualan, perawatan, perbaikan, dan penyediaan suku cadang Toyota di Indonesia. Pada tahun 1989, mereka berganti nama menjadi Auto2000 dengan pengelolaan sepenuhnya ditangani oleh Astra. Saat ini, Auto2000 merupakan peritel Toyota terbesar di Indonesia dengan penguasaan sekitar 45 persen dari total penjualan Toyota (Astra Digital.id, 2022). Salah satu cabang dari Auto2000 diantaranya berada di daerah Bandar Lampung.

Auto2000 Bandar Lampung memiliki tiga cabang utama, yaitu Auto2000 Way Halim, Auto2000 Raden Intan, Auto2000 Rajabasa. Cabang utama dealer resmi Toyota menawarkan layanan penjualan, suku cadang, serta perawatan dan perbaikan mobil Toyota. Berlokasi di pusat kota dengan akses strategis, Auto2000 yang berada di Bandar Lampung ini diharapkan bisa unggul dalam persaingan bisnis otomotif yang semakin ketat. Untuk meningkatkan dan mempertahankan

kepuasan pelanggan, mereka fokus pada kualitas layanan perawatan dan perbaikan mobil Toyota.



Gambar 1. 2 Data Target Penjualan, Realisasi Penjualan dan Jumlah Karyawan PT. Astra Internasional Tbk. TSO (Auto2000 Raden Intan)

Sumber : PT. Auto2000 Raden Intan Bandar Lampung, (2022)

Pada gambar 1.2 Merupakan data yang berisi target penjualan, tingkat produktivitas, jumlah karyawan, dan realisasi penjualan selama satu tahun di Auto2000 cabang Raden Intan Bandar Lampung. Hasil data yang ada bisa kita lihat realisasi penjualan unit kendaraan salah satu cabang di Bandar Lampung yaitu Cabang Auto2000 Raden Intan cukup tinggi. Alasan penulis mengambil lokasi penelitian di 3 cabang Auto2000 yang ada di Bandar Lampung adalah dari hasil observasi yang dilakukan penulis selama proses magang di Auto2000, cukup banyak temuan permasalahan tentang kepuasan kerja karyawan khususnya pekerja *Sales marketing* baik seperti permasalahan jam kerja yang tidak sesuai, gaji dan status pekerjaan. Selain itu Auto2000 Way Halim, Auto2000 Raden Intan, Auto2000 Rajabasa, merupakan salah satu perusahaan yang berdiri di Bandar Lampung yang dimana bagian dari populasi yang di sampling dan yang terakhir masih minimnya penelitian yang mengangkat tentang kepuasan kerja *Sales marketing* khususnya perusahaan Auto2000 di Bandar Lampung

Perkembangan Auto2000 yang cukup pesat, hingga memiliki banyak cabang yang tersebar di seluruh Indonesia, hal tersebut karena Auto2000 memiliki sumber

daya manusia yang baik sehingga perusahaan dapat berkembang dan bersaing dengan kompetitor sejenis. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang produktif dan kompetitif. Karena, sumber daya manusia menjadi bagian penting dalam berjalannya suatu lembaga (Sobirin, 2007). Hasibuan dalam Pangemanan, *et al.* (2017) mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Seseorang dalam bekerja akan merasa senang terhadap pekerjaannya apabila memperoleh kepuasan kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkannya. Ketika suatu kepuasan kerja tercapai, maka karyawan akan berupaya semaksimal mungkin dalam memberikan kontribusinya terhadap perusahaan dimana hal ini sangat berpengaruh terhadap tercapainya target dan tujuan perusahaan.

Menurut Siagian dalam Putrayasa, *et al.* (2021), kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang pegawai terhadap pekerjaannya. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif (Robbins & Judge dalam Pangemanan *et al.*, 2017).

Berdasarkan hasil survey tingkat kepuasan karyawan di Asia Pasifik dari *Pricewaterhousecoopers Internasional* (PwC) dalam laporan *Asia Pasific Workforce Hopes and Fears Survey 2023* pada bulan Juni 2023, sebanyak 75% karyawan di Indonesia mengaku bahwa mereka puas dengan pekerjaan saat ini. Angka tersebut berada di atas rata-rata persentase tingkat kepuasan kerja karyawan di Asia Pasifik, yaitu 57% (Rindi S, 2023). Menurut keterangan *Chief Product Officer* Jobplanet di Indonesia, Kemas Antonius, dari data 2.500 orang responden di seluruh Indonesia, terdapat 7,4% karyawan sales dan 7,5% karyawan marketing. Berdasarkan riset tersebut, Jobplanet menemukan karyawan perusahaan otomotif,

termasuk *sales marketing* cukup puas dengan gaji dan tunjangan mereka (Dinar, 2016).

Untuk mencapai kepuasan kerja memiliki tantangan yang harus dihadapi salah satunya adalah *Burnout*. Dijelaskan oleh Lailani et al., (2005) Konsep mengenai *Burnout* pertama kali diperkenalkan pada tahun 1974 oleh seorang psikolog klinis bernama Herbert Freudenberger, dimana ia menggunakan istilah *Burnout* pada kondisi stres dan kelelahan luar biasa yang dialami oleh sukarelawan yang ia tangani pada klinik gratis di New York . Pada tahun 1981, Maslach dan Jackson dalam Pangemanan *et al.* (2017) juga mempelajari konsep *Burnout*, dimana menurut mereka *Burnout* merupakan pengalaman psikologis yang negatif sebagai reaksi terhadap stres kerja berkepanjangan.

Maslach dan Leiter (1997) membagi tiga dimensi yang dapat dijadikan tolak ukur *Burnout*, yaitu: (1) *Exhaustion* (Kelelahan), ditandai dengan kelelahan yang berkepanjangan baik secara fisik, mental, maupun emosional; (2) *Cynicism* (Sinisme), ditandai dengan sikap sinis dan cenderung menarik diri dari dalam lingkungan kerja; (3) *Ineffectiveness* (Ketidakefektifan), ditandai dengan perasaan tidak berdaya dan merasa semua tugas yang diberikan berat. Adapun dampak yang dapat ditimbulkan *Burnout* menurut Schaufeli & Bunk (2003), yaitu dampak mental, dampak fisik, dampak perubahan perilaku, dampak sosial, dampak perubahan sikap, dan dampak organisasi.

Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Gallup pada hampir 7.500 karyawan menemukan bahwa 23% dari mereka melaporkan sering atau selalu merasa kelelahan di tempat kerja, sedangkan 44% lainnya mengalami kelelahan kadang-kadang. Dengan demikian, sekitar dua pertiga pekerja penuh waktu mengalami kelelahan saat bekerja (Pendell, 2018). Hal ini apabila berlangsung terus-menerus akan mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Megaster, *et al.* (2021) dan Ramadhan & Frendika, (2022) yang menunjukkan bahwa *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, pekerjaan yang mereka lakukan terus-menerus dan

menyebabkan kelelahan akan mengakibatkan menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan

Selain *Burnout*, ada pula *job insecurity* yang menjadi salah satu penghambat berdampak pada kepuasan kerja. Menurut Smithson dan Lewis dalam Putrayasa et al., (2021), *job insecurity* merupakan kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanence*). Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*. Hal tersebut sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Devi & Sudibia (2015), Putrayasa et al. (2021) dan Udriyah, et al. (2018) yang mengemukakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, semakin tinggi *job insecurity*, maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan, begitu pula sebaliknya.

Kondisi tersebut juga dirasakan oleh karyawan, khususnya bagian *Sales marketing* di Auto2000 Bandar Lampung sebagai lokasi khusus dalam studi ini. Berdasarkan hasil pra-riset yang penulis lakukan kepada sejumlah karyawan *Sales marketing* di Auto2000 Way Halim misalnya, mereka sering merasakan kelelahan yang berlebihan dan stres dipekerjaan akibat waktu pekerjaan yang berlebihan. Hal ini sesuai wawancara singkat penulis dengan salah satu *Sales* Auto2000, yang mengatakan bahwa “Kalau kita kerja jadi *sales* kendaraan harus siap kapan aja, kadang siang kadang malam, misalkan ada konsumen mau ngambil kendaraan nih dia bisanya ditemui malem karena siangnya harus kerja, ya kita temuinya malem hari. kita juga harus siap dihubungin kapan aja jangan sampe handphone kita mati supaya kalau ada konsumen mau pesan kendaran kita gak susah dihubungi”(Budi Wiyatno, *sales officer* Auto2000, tanggal 24 September 2023 pukul 11.00 WIB). .

Selain itu, kebanyakan sales Auto2000 juga merasakan *job insecurity*. Menurut mereka, tekanan kerja yang diberikan mengenai target penjualan bulanan cukup berat agar status pekerjaan mereka aman, menurut Ramadhan Subrata yang

merupakan *sales* Auto2000. “Sales Auto2000 ini tekanan nya besar, tekanan dari target penjualan, apalagi bagi karyawan baru, mereka harus menjual 4 sampai 5 unit kendaraan selama 6 bulan. Jika tidak mencapai target yang ditentukan, maka kontrak akan dicabut oleh perusahaan atau tidak diangkat menjadi karyawan tetap, kita juga kerja kadang waktunya gak nentu. Ketika hari libur mereka ada jadwal menunggu *stand* di pameran.”(Ramadhan Subrata, *sales officer* Auto2000, tanggal 20 September 2023 pukul 13.00 WIB). .

Selain itu menurut *sales* Auto200 yang lain mengatakan “Tapi di sisi lain, pekerjaan ini memiliki jenjang karir yang baik. Jika target penjualan tercapai terus-menerus dalam beberapa tahun, adanya peluang dipromosikan menjadi *supervisor* dan insentif yang cukup besar jika mencapai target penjualan, tetapi jika tidak mencapai target, hanya mendapatkan gaji pokok saja yang besarnya dirasakan tidak sesuai dengan beban pekerjaan”. (Nuruzzaman, *sales officer* Auto2000, tanggal 18 September 2023 pukul 12.30 WIB).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kepuasan kerja *Sales marketing* dipengaruhi oleh tekanan kerja yang menimbulkan *Burnout* dan rasa tidak aman dalam pekerjaan dengan judul **“Pengaruh *Burnout* dan *Job insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja Pada *Sales Marketing* Auto2000 Bandar Lampung”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *Burnout* berpengaruh terhadap kepuasan kerja *Sales marketing* Auto2000 di Bandar Lampung?
2. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap kepuasan kerja *Sales marketing* Auto2000 di Bandar Lampung?
3. Apakah *Burnout*, *job insecurity* secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja *Sales marketing* Auto2000 di Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Burnout* terhadap kepuasan kerja *Sales marketing* Auto2000 di Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja *Sales marketing* Auto2000 di Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Burnout*, *job insecurity* secara simultan terhadap kepuasan kerja *Sales marketing* Auto2000 di Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi terhadap ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang Perilaku Organisasi mengenai *Burnout*, *Job insecurity* dan kepuasan kerja di dalam organisasi dan membantu banyak pihak agar dapat menambah wawasan dan meningkatkan kualitas pembelajaran, termasuk dalam penyelesaian penulisan karya ilmiah.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai masukan kepada pihak Divisi *Marketing* Auto2000 Di Bandar Lampung dalam pengelolaan kepuasan kerja dan menjadi solusi efektif bagi pemecahan masalah dari *Burnout* dan *Job insecurity* yang dihadapi oleh karyawan pada *Sales marketing* Auto2000 Di Bandar Lampung
- b. Menjadi wadah referensi bagi berbagai pihak, baik untuk kepentingan umum maupun akademis, dalam memberikan informasi mengenai permasalahan kepuasan kerja akibat dari *Burnout* dan *Job insecurity* dalam penyelesaian penulisan karya ilmiah.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perilaku Organisasi

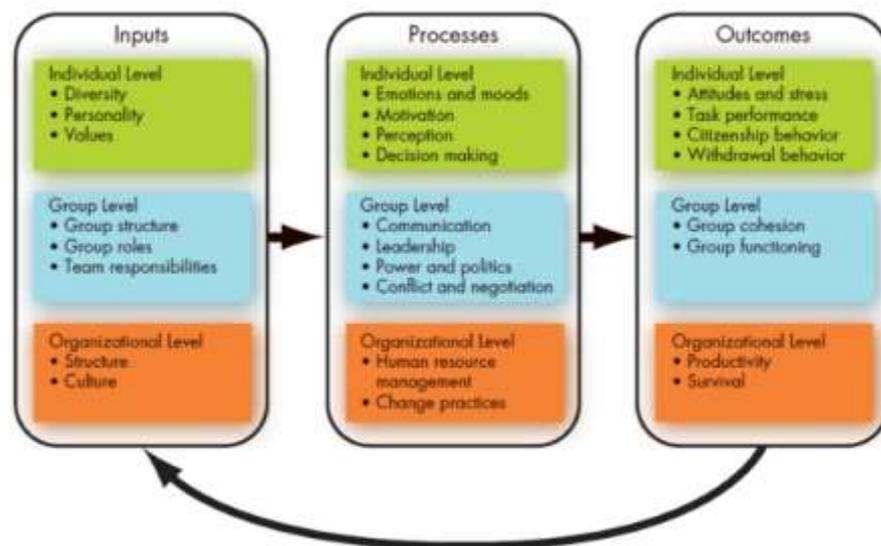
Menurut Robbins & Judge (2015), perilaku organisasi adalah salah satu ilmu yang mengarah pada efek individu, kelompok, dan struktur perilaku organisasi. Ilmu ini berguna untuk mengimplementasikan pengetahuan serta meningkatkan efektivitas organisasi. Perilaku organisasi adalah salah satu ilmu yang berlaku dan mempengaruhi disiplin perilaku, yaitu psikologi yang berusaha mengukur, menjelaskan, dan mengubah perilaku manusia. Sedangkan menurut Wardiah (2016) perilaku organisasi merupakan suatu ilmu yang mempelajari tingkah laku individu dalam kelompok organisasi yang berhubungan langsung dengan ilmu-ilmu lain.

Robbins dalam Prasetyo (2018) menyatakan perilaku organisasi terdiri dari dua kata, perilaku berkaitan dengan tindakan manusia yang dapat diukur dan organisasi satuan sosial yang terkoordinasi secara sadar terdiri dari dua orang atau lebih yang berfungsi atas dasar yang relatif berkelanjutan untuk mencapai tujuan bersama

Dalam perspektif sistem pengendalian manajemen, menurut Edi Sukarno dalam penelitian Prasetyo (2018) mengemukakan bahwa perilaku organisasi merupakan “*crucial*” untuk dapat memahami, menjelaskan, memperkirakan dan mempengaruhi/mengubah perilaku manusia yang terjadi di organisasi tempat kerja. Pengertian ini mengandung tiga unsur pengertian yaitu: 1) perilaku organisasi mencermati tingkah laku yang kasat mata, seperti diskusi dengan teman kerja, mengoperasikan komputer, menyusun laporan, 2) perilaku organisasi mempelajari tingkah laku manusia sebagai individu maupun sebagai anggota kelompok organisasi, 3) perilaku kelompok juga menganalisis perilaku kelompok dan organisasi sendiri.

Berdasarkan beberapa pandangan yang disampaikan di atas, dapat dinyatakan bahwa perilaku organisasi merupakan bidang studi yang memperhatikan cara individu berperilaku dalam konteks kelompok atau organisasi tertentu. Hal ini mencakup pengaruh yang dimiliki individu terhadap organisasi serta sebaliknya, yakni dampak yang diberikan organisasi kepada individu. Tujuan utama dari penelitian perilaku organisasi adalah untuk meningkatkan pencapaian tujuan organisasi dengan memahami dinamika perilaku individu dan kelompok di dalamnya

2.1.1 Model Perilaku Organisasi



Gambar 2. 1 Model Perilaku Organisasi

Sumber: (Robbins & Judge 2018)

Robbins & Judge (2018) mengembangkan model perilaku organisasi yang di dalamnya terdapat tiga jenis variabel, yaitu *inputs*, *processes*, dan *outcomes* pada tingkat analisis (individu, kelompok, dan organisasi). Model yang dikemukakan Robbins & Judge ini menggambarkan bahwa input mengarah ke proses dan mengarah ke hasil. Model ini juga menunjukkan bahwa hasil dapat mempengaruhi input di masa yang akan datang.

1. *Inputs* (Input)

Input adalah variabel seperti kepribadian, struktur tim, dan budaya organisasi yang menggerakkan proses. Variabel-variabel ini membentuk dasar dari apa yang akan terjadi dalam organisasi di masa depan. Banyak yang harus diputuskan tentang hubungan kerja, seperti karakteristik keragaman individu, kepribadian dan nilai-nilai genetik individu, dan lingkungan masa kecil. Struktur kelompok, peran dan tanggung jawab kelompok dibagi segera sebelum atau sesudah pembentukan kelompok.

2. *Processes* (Proses)

Proses adalah tindakan yang diambil individu, kelompok, dan organisasi berdasarkan masukan yang mengarah pada hasil tertentu. Pada tingkat individu, proses adalah perasaan dan suasana hati, motivasi, persepsi, dan keputusan. Di tingkat kelompok, prosesnya meliputi komunikasi, kepemimpinan, kekuasaan dan politik, serta konflik dan negosiasi. Di tingkat organisasi, prosesnya mencakup manajemen orang dan praktik perubahan

3. *Outcomes* (Hasil)

Hasil adalah variabel kunci yang ingin dijelaskan atau diprediksi yang dipengaruhi oleh variabel lain. Pada tingkat individu outcomes yang dihasilkan adalah sikap dan stress, kinerja tugas, perilaku kewarganegaraan, dan perilaku penarikan. Pada tingkat kelompok, berupa kohesi dan tindakan merupakan variabel dependen. Di tingkat organisasi, menjelaskan bagaimana produktivitas dan profitabilitas secara keseluruhan pada organisasi tersebut

Berdasarkan model perilaku organisasi terdapat beberapa kajian dalam perilaku organisasi yang berkaitan dengan penelitian ini. Terdapat tiga tingkatan analisis dalam model perilaku organisasi yaitu, individual, kelompok, dan organisasi. Variabel *Burnout*, Variabel *Job Insecurity*, dan Variabel Kepuasan Kerja merupakan variabel yang terdapat dalam tingkat analisis individu.

2.2 *Burnout*

Dari Freudenberger pada tahun 1977 dalam Alam (2022) mengenalkan istilah *Burnout* (kelelahan kerja), sejak itu pula terminologi kelelahan kerja berkembang menjadi pengertian yang meluas dan digunakan untuk memahami gejala kejiwaan pada diri seseorang. Berbagai tinjauan dari penggunaan terminologi hingga menyimpulkan sindrom yang kronik tentang stres di lingkungan pekerjaan, yang dialami oleh seseorang.

Maslach dalam Alam (2022) mengatakan bahwa kelelahan kerja merupakan suatu pengertian yang multi dimensional. dikata-kanya, kelelahan kerja merupakan sindrom-psikologis yang terdiri atas tiga dimensi, yaitu: (i) kelelahan emosional, (ii) depersonalisasi, dan (iii) *low personal accomplishment*. Dijelaskan, bahwa pekerjaan yang berorientasi melayani orang lain, dapat membentuk hubungan yang bersifat "asimetrik", antara pemberi dan penerima pelayanan. Seseorang yang bekerja pada bidang pelayanan akan memberikan perhatian, pelayanan, bantuan dan dukungan seperti kepada klien, mahasiswa, atau pasien.

Menurut Pines dan Aronson dalam Alam (2022) *Burnout* merupakan kelelahan secara fisik, emosional, dan mental yang disebabkan keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional. Sedangkan Schaufeli dalam Alam, R. (2022) mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom psikologis yang terdiri atas tiga dimensi yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian prestasi pribadi. Selanjutnya, Menurut Rizzo dalam Alam (2022) *Burnout* menyebabkan seseorang tidak memiliki tujuan dan tidak mampu memenuhi kebutuhan dalam bekerja. Sementara itu, Freudenberger dalam Alam (2022) menyatakan *burnout* merupakan kelelahan yang terjadi karena seseorang bekerja terlalu intens tanpa memperhatikan kebutuhan pribadinya.

Berdasarkan beberapa penjelasan dan pengertian diatas *burnout* dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan sindrom psikologis yang disebabkan oleh kelelahan bekerja yang luar biasa baik secara mental, fisik, maupun emosional yang menyebabkan orang terganggu dan terjadi penurunan untuk mencapai prestasi kerja pribadi.

2.2.1 Indikator *Burnout*

Berdasarkan studi literatur yang dilakukan, penelitian ini menggunakan skala pengukuran yang dikembangkan oleh Maslach skala MBI (*Maslach Burnout Inventory*). Skala ini dirancang untuk mendiagnosis aspek sindrom *burnout* pada berbagai pekerja layanan kemanusiaan di Amerika Serikat (Maslach, 1981). Skala ini kemudian menjadi acuan yang sering digunakan dalam berbagai penelitian untuk mengukur *burnout* pada pekerja industri (Loera et al., 2014). Menurut Maslach & Leiter (2016), ada 3 indikator yang menjadi alat tolak ukur *Burnout* di antaranya adalah kelelahan emosional atau *emotional exhaustion*, kurangnya aktualisasi diri atau *diminished personal accomplishment*, dan depersonalisasi. Uraian terhadap indikator *Burnout* sebagai berikut:

1. Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*)

Merupakan salah satu dimensi *Burnout* yang berwujud perasaan sebagai hasil dari *excessive psycho emotional demands* yang ditandai dengan hilangnya perasaan dan perhatian, kepercayaan diri, minat dan semangat. Karyawan yang mengalami kondisi ini akan merasa kosong dalam kehidupan kerjanya dan tidak lagi dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

2. Kurangnya aktualisasi diri (*diminished personal accomplishment*)

Merupakan kondisi dimana karyawan tidak lagi bersemangat untuk mencapai prestasi yang sebelumnya diharapkan, hal tersebut karena hilangnya atau rendahnya motivasi untuk bekerja dari pekerja sehingga menurunkannya rasa percaya diri dan semangat untuk bekerja

3. Depersonalisasi

Merupakan tendensi kemanusiaan terhadap sesama yang merupakan pengembangan diri dari sikap sinis terhadap karir dan kinerjanya sendiri. Karyawan yang mengalami kondisi ini cenderung merasa tidak ada yang dapat dilakukannya lagi dan semua dianggap tidak bernilai atau berarti. Sikap ini ditunjukkan melalui sikap bodo amat, sinis, tidak peduli dan tidak memperhatikan kepentingan orang lain

2.2.2 Dampak *Burnout*

Adapun dampak dari *Burnout* menurut Menurut Leiter & Maslach dalam Alam, R. (2022) adalah:

a. *Burnout is Lost Energy*

Pekerja yang mengalami *Burnout* akan merasa *stress*, *overwhelmed*, dan *exhausted*. Pekerja juga akan sulit untuk tidur, menjaga jarak dengan lingkungan. Hal ini akan mempengaruhi kinerja performa dari pekerja. Produktivitas dalam bekerja juga semakin menurun.

b. *Burnout is Lost Enthusiasm*

Keinginan dalam bekerja semakin menurun, semua hal yang berhubungan dengan pekerjaan menjadi tidak menyenangkan. Kreatifitas, ketertarikan terhadap pekerjaan semakin berkurang sehingga hasil yang diberikan sangat minim

c. *Burnout is Lost Confidence*

Tanpa adanya energi dan keterlibatan aktif pada pekerjaan akan membuat pekerja tidak maksimal dalam bekerja. Pekerja semakin tidak efektif dalam bekerja yang semakin lama membuat pekerja itu sendiri merasa ragu dengan kemampuannya. Hal ini akan memberikan dampak bagi pekerjaan itu sendiri.

2.2.3 Konsep-konsep Kelelahan Kerja (*Burnout*)

Menurut more 2000 dalam alam, R (2022) konsep kelelahan kerja (*Burnout*) adalah:

1) Konsep Tedium

Tedium adalah kondisi, fisik, emosi, dan kelelahan mental dalam jangka panjang yang disebabkan karena situasi yang terlalu banyak hal negatif dibandingkan hal positifnya. Dalam hal ini, keadaan seorang pekerja dimana pekerjaannya menuntut banyak, tanpa dapat memberikan reward yang sepadan.

2) Konsep Kelelahan Kerja (*Job Burnout*)

Kelelahan kerja adalah tekanan emosi secara konstan atau berulang-ulang yang diakibatkan karena keterlibatan orang banyak dalam jangka waktu yang lama. Pada

literatur-literatur dijelaskan bahwa kelelahan kerja banyak dialami oleh pekerja *public services*, seperti perawat, polisi, jasa sosial (*social service*).

3) Konsep Schaufeli

Schaufeli merevisi konsep kelelahan kerja, dimana konsep ini diaplikasikan pada skala yang lebih luas, tidak hanya pekerja dalam *public services* yang berinteraksi dengan banyak orang secara konstan. Schaufeli mempunyai komponen yang terinspirasi dari Maslach dan Jackson, yaitu kelelahan (*exhaustion*), sinisme, dan berkurangnya efektivitas profesional.

2.2.4 Faktor-faktor Penyebab *Burnout*

Menurut Leiter & Maslach dalam Alam, R (2022) *Burnout* biasanya terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan pekerja. Ketika adanya perbedaan yang sangat besar antara individu yang bekerja dengan pekerjaannya akan mempengaruhi performa kerja. Leiter & Maslach dalam Alam, R (2022) membagi beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya *Burnout*, yaitu:

a. *Work Overloaded*

Work overload kemungkinan terjadi akibat ketidaksesuaian antara pekerja dengan pekerjaannya. Pekerja terlalu banyak melakukan pekerjaan dengan waktu yang sedikit. *Overload* terjadi karena pekerjaan yang dikerjakan melebihi kapasitas kemampuan manusia yang memiliki keterbatasan. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya kualitas pekerja, hubungan yang tidak sehat di lingkungan pekerjaan, menurunkan kreativitas pekerja, dan menyebabkan *Burnout*.

b. *Lack of Work Control*

Semua orang memiliki keinginan untuk memiliki kesempatan dalam membuat pilihan, keputusan, menggunakan kemampuannya untuk berfikir dan menyelesaikan masalah, dan meraih prestasi. Adanya aturan terkadang membuat pekerja memiliki batasan dalam berinovasi, merasa kurang memiliki tanggung jawab dengan hasil yang mereka dapat karena adanya kontrol yang terlalu ketat dari atasan.

c. *Rewarded for Work*

Kurangnya apresiasi dari lingkungan kerja membuat pekerja merasa tidak bernilai. Apresiasi bukan hanya dilihat dari pemberian bonus (uang), tetapi hubungan yang terjalin baik antar pekerja, pekerja dengan atasan turut memberikan dampak pada pekerja. Adanya apresiasi yang diberikan akan meningkatkan afeksi positif dari pekerja yang juga merupakan nilai penting dalam menunjukkan bahwa seseorang sudah bekerja dengan baik.

d. *Breakdown in Community*

Pekerja yang kurang memiliki rasa *belongingness* terhadap lingkungan kerjanya (komunitas) akan menyebabkan kurangnya rasa keterikatan positif di tempat kerja. Seseorang akan bekerja dengan maksimal ketika memiliki kenyamanan, kebahagiaan yang terjalin dengan rasa saling menghargai, tetapi terkadang lingkungan kerja melakukan sebaliknya. Ada kesenjangan baik antar pekerja maupun dengan atasan, sibuk dengan diri sendiri, tidak memiliki *quality time* dengan rekan kerja.

e. *Treated Fairly*

Perasaan diperlakukan tidak adil juga merupakan faktor terjadinya *Burnout*. Adil berarti saling menghargai dan menerima perbedaan. Adanya rasa saling menghargai akan menimbulkan rasa keterikatan dengan komunitas (lingkungan kerja). Pekerja merasa tidak percaya dengan lingkungan kerjanya ketika tidak ada keadilan. Rasa ketidakadilan biasa dirasakan pada saat masa promosi kerja, atau ketika pekerja disalahkan ketika mereka tidak melakukan kesalahan

2.3 Job Insecurity

Menurut Padli dalam penelitian Hallo & Dewi (2022) mendefinisikan *job insecurity* adalah kondisi psikologis terhadap karyawan yang merasa terancam atau khawatir akan kelangsungan pekerjaan dimasa depan, *job insecurity* diartikan sebagai perasaan tegang gelisah, khawatir, stres dan merasa tidak pasti dalam keberadaan pekerja. Sedangkan Menurut Barnard (2014) *job insecurity* atau ketidakpastian pekerjaan didefinisikan sebagai ancaman yang dirasakan terhadap kehilangan pekerjaan dan kekhawatiran yang terkait dengan

ancaman tersebut dan menurut Tanyar dalam penelitian Hallo & Dewi (2022) *job insecurity* merupakan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kondisi pekerjaan yang terancam diartikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dalam kelanjutan masa depan karyawan.

Job insecurity merupakan perasaan tidak aman bagi pekerja karena berkaitan dengan kelanjutan masa depan dalam pekerjaan. Indikator yang digunakan untuk mengetahui *job insecurity* yang dikembangkan dari hasil penelitian meliputi : 1) Tingkat ancaman karyawan yang dirasakan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti mendapat promosi, mempertahankan tingkat gaji/bonus sekarang atau memperoleh kenaikan gaji, 2) Arti pekerjaan yang penting bagi individu dalam aspek pekerjaan dapat mempengaruhi tingkat *insecure* atau rasa tidak aman, 3) Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu, 4) Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi dalam setiap peristiwa tersebut dan beberapa dimensi job insecurity yaitu: 1) Ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan, 2) Ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan, 3) Ketidakberdayaan, yang disampaikan Rohyani & Bayuardi dalam penelitian (Hallo & Dewi, 2022)

2.3.1 Penyebab *Job insecurity*

Menurut Shoss dalam Benu et al., (2020) ketidakamanan kerja dapat terjadi apabila kondisi kerja seseorang memiliki suatu risiko. Selain itu, menurut Annisa dalam Benu et al., (2020) atmosfer lingkungan pekerjaan sangat mendukung dalam timbul atau tidaknya rasa ketidakamanan ini. Sedangkan menurut Saputri dalam Benu et al., (2020) rasa aman dipengaruhi oleh situasi dan kondisi kerja yang baik sehingga memberikan jaminan bagi karyawan untuk tetap melanjutkan pekerjaan. Situasi dan kondisi kerja yang buruk akan mengakibatkan timbulnya rasa cemas, ketakutan, dan ketidakamanan kerja.

Perlu diketahui pula bahwa *insecurity* kecil perbedaannya pada perempuan dan laki-laki, keduanya mengalami hal yang relatif sama. Hanya bedanya, perempuan lebih mampu menangani ketika terjadi atau mengalami *insecurity*. Perempuan memiliki lebih banyak alternatif strategi menghadapi ini sehingga memiliki

kesehatan mental yang lebih baik dibandingkan ketika laki-laki yang mengalaminya. Penyebab dari hal tersebut adalah bahwa insecurity terkait dengan interaksi sosial di dalam dan di luar organisasi. Inilah yang menjadikan wanita lebih kuat karena memiliki relasi sosial yang lebih beragam, menurut Menéndez-Espina dalam (Benu *et al.*, 2020)

Selanjutnya menurut Halimah, Fathoni & Minarsih Espina dalam Benu *et al.*, (2020) status pegawai merupakan salah satu aspek yang mengakibatkan perbedaan hak dan kewajiban sehingga berpengaruh pula pada semangat seseorang dalam bekerja karena rasa keterikatan dengan perusahaan atau organisasinya. Seseorang yang masih dalam status kontrak misalnya, tentu akan memiliki rasa ketidakamanan yang tinggi dibandingkan dengan mereka yang sudah berstatus pegawai tetap. Makin banyaknya pekerjaan dengan durasi waktu sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*

2.3.2 Indikator *Job Insecurity*

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala keamanan kerja dengan dimensi kognitif dan afektif. Menurut Krathwohl *et al* dalam Nafiati (2021) menyatakan bahwa aspek afektif merupakan domain yang meliputi rasa, nilai, apresiasi, antusiasme, motivasi, dan sikap. Sedangkan, kognitif dapat berarti kecerdasan, berpikir, dan mengamati, yaitu tingkah laku yang mengakibatkan orang memperoleh pengetahuan yang diperlukan untuk menggunakan pengetahuan (Ety nurhayati dalam Rohmawati, 2022).

Menurut Barnard (2014) *job insecurity scale* merupakan kuesioner yang paling sering digunakan untuk mengukur ketidakamanan kerja karyawan. Dalam versi JIS ini, item-item kognitif maupun afektif diutarakan secara positif dan negatif. Item-item tersebut akan menggunakan skala *Likert 5* poin mulai dari (Sangat Tidak Setuju) hingga (Sangat Setuju). Pengukuran *job insecurity scale* ini diuji untuk kepuasan kerja koefisien *alpha cronbach* berkisar antara 0,80 hingga 0,95 dalam penelitian sebelumnya di Afrika Selatan (Pienaar, Sieberhagen & Mostert, 2007). Hal ini menunjukkan bahwa ukuran ini telah digunakan secara handal dalam

penelitian sebelumnya. Dengan item yang dipakai item-item negatif untuk setiap dimensi yang dikembangkan dan divalidasi.

Tabel 2.1 *Items of the Revised Job insecurity Scale*

	Aspek Afektif	Aspek Kognitif
Positif	<p>Saya puas dengan keamanan pekerjaan saya.</p> <p>Keamanan pekerjaan saya memberikan saya perasaan aman.</p> <p>Saya merasa yakin bahwa saya akan mempertahankan pekerjaan saya.</p> <p>Saya merasa tenang karena saya akan mempertahankan pekerjaan saya dalam waktu dekat.</p> <p>Kepastian bahwa saya dapat terus bekerja di sini membuat saya merasa tenang.</p>	<p>Saya sangat yakin bahwa saya akan dapat mempertahankan pekerjaan saya.</p> <p>Hanya ada kemungkinan kecil bahwa saya akan menjadi pengangguran.</p> <p>Saya yakin dengan lingkungan kerja saya.</p> <p>Saya pikir prospek masa depan saya di dalam organisasi ini bagus.</p>
Negatif	<p>Saya merasa tidak yakin tentang masa depan pekerjaan saya.</p> <p>Saya khawatir apakah saya akan mempertahankan pekerjaan saya.</p> <p>Saya takut bahwa saya akan dipecat.</p> <p>Saya takut bahwa saya mungkin kehilangan pekerjaan saya.</p>	<p>Saya merasa akan dipecat dalam waktu dekat.</p> <p>Ada kemungkinan besar bahwa saya akan menganggur segera.</p>

Sumber: Barnard (2014)

2.3.3 Konsekuensi *Job insecurity*

Dari hasil beberapa studi yang dilakukan, ditemukan adanya beberapa pengaruh *Job insecurity* terhadap karyawan menurut Sverke & Hellgren dalam Dewi, R. (2021) diantaranya yaitu:

- a. Meningkatnya ketidakpastian dalam bekerja
- b. Meningkatnya gangguan mental atau fisik
- c. Meningkatnya gangguan psikologis

- d. Karyawan cenderung menarik diri dari lingkungan kerjanya.
- e. Makin berkurangnya komitmen kerja organisasi.
- f. Peningkatan jumlah karyawan yang berpindah (*employee turnover*).

Oleh karena itu, dapat kita simpulkan bahwa *job insecurity* adalah salah satu hal yang penting yang harus kita perhatikan, karena akan berdampak langsung dengan diri karyawan itu sendiri, bukan hanya itu ini juga akan berdampak pada produktivitas perusahaan tempat karyawan itu bekerja dan akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.4 Kepuasan Kerja

Berikut ini merupakan beberapa tentang pengertian dari kepuasan kerja dari beberapa ahli, yang diantaranya adalah sebagai berikut, kepuasan kerja menurut Luthans (2006) adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang di nilai penting. Selanjutnya menurut Martoyo mengemukakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan, dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa karyawan dapat berupa uang (*financial*) maupun bukan uang (*non financial*) (Ahmadiansah, R. 2020). Sedangkan menurut Robbins & Judge menjelaskan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Ahmadiansah, R. 2020).

Selanjutnya menurut Handoko juga memaparkan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Ahmadiansah, R. 2020). Menurut Newstrom kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan atau emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan pegawai melihat pekerjaan mereka. Dari berbagai definisi tentang kepuasan kerja dari para ahli tersebut, dapat didefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan atau emosi yang positif atau negatif

pegawai terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan pengalaman dalam pekerjaannya dan harapannya terhadap pengalaman masa depan (Prawira, I. 2020).

Dari definisi sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari perasaan positif yang dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Ini termasuk imbalan yang diterima, kondisi kerja yang baik, pengakuan dari sesama atau atasan, dukungan sosial dari rekan kerja, serta pencapaian dan keberhasilan dalam melakukan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja adalah respons positif individu terhadap pengalaman kerja mereka, yang melibatkan berbagai aspek untuk menciptakan perasaan kesenangan dan kepuasan dalam konteks pekerjaan.

2.4.1 Teori Kepuasan Kerja

1. Teori Discrepancy

Menurut Locke (dalam Ahmadiansah, R. 2020) melihat kepuasan atau ketidakpuasan dari dua nilai (*values*) yaitu pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan dengan apa yang diterima dalam kenyataan dan apa pentingnya pekerjaan yang diinginkan. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi individu adalah jumlah dari kepuasan kerja setiap aspek pekerjaan dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan individu. Individu akan terpuaskan jika tidak ada selisih antara kondisi-kondisi yang diinginkan dengan kondisi aktual. Semakin besar kekurangan dan semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan, semakin besar ketidakpuasannya.

Dapat disimpulkan bahwa teori keseimbangan adalah teori yang menekankan selisih antara kondisi yang diinginkan dengan kondisi yang terjadi di lapangan, semakin jauh selisih antara keinginan dan kenyataan, maka orang tidak merasa puas. Tetapi jika kondisi yang diinginkan dan kekurangan yang ingin dipenuhi ternyata sesuai yang diinginkan dan didapatkan maka akan timbul kepuasan.

2. Teori Kepuasan Bidang/Bagian (*Facet Satisfaction*)

Kepuasan bidang menurut model Lawler dalam Ahmadiansah, R. (2020) mengatakan bahwa individu akan merasa puas terhadap bidang tertentu dari pekerjaan mereka (misalnya, hubungan antara rekan sekerja, atasan dan bawahan,

dan atau gaji). Individu dapat menerima dan melaksanakan pekerjaannya dengan senang hati dalam bidang yang dipersepsikan. Dengan kata lain kepuasan individu didasarkan pada persepsi individu terhadap keadilan atau kewajaran imbalan yang diterima. Keadilan diartikan sebagai perbandingan antara (*input*, misalnya: pelatihan yang didapatkan, pengalaman kerja yang diraih, terbuka dengan kreativitas dan inovasi) dengan (*output* misalnya: upah/gaji, penghargaan, promosi atau kenaikan pangkat)

3. Teori Proses Bertentangan (*Opponent Process Theory*)

Menurut Landy (dalam Ahmadiansah, R. 2020) teori proses bertentangan adalah memberi tekanan bahwa individu ingin mempertahankan keseimbangan emosional. Teori ini mengasumsikan bahwa kondisi emosional yang berlebihan tidak akan memberikan kemaslahatan. Teori ini menjelaskan bahwa jika individu memperoleh keberhasilan dalam pekerjaannya, maka individu tersebut akan merasa senang sekaligus takut gagal atau tidak senang (yang lebih lemah). Setelah beberapa saat perasaan senang dan bangga akan berangsur-angsur turun dan semakin melemah sehingga individu akan merasa takut gagal sebelum kembali dalam kondisi yang normal. Hal ini terjadi karena emosi tidak senang (emosi yang berlawanan) berlangsung lama.

2.4.2 Indikator Kepuasan Kerja

Penelitian ini diukur menggunakan indikator kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Luthans (2006) menyatakan bahwa terdapat 5 (lima) dimensi kepuasan kerja yaitu:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk belajar sesuai dengan minatnya dan kesempatan untuk bertanggung jawab. Dalam teori dua faktor dijelaskan bahwa pekerjaan merupakan faktor yang akan mendorong tingkat motivasi kerja yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.
2. Peluang gaji. Kepuasan kerja karyawan akan terbentuk jika jumlah uang yang diterima karyawan sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan karyawan lainnya.

3. Peluang promosi. Promosi merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diterima oleh karyawan dalam organisasi. Kepuasan kerja karyawan akan tinggi jika karyawan dipromosikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan tersebut.
4. Kepuasan dengan pengawasan. Hal ini ditunjukkan oleh atasan dalam bentuk memperhatikan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, menasihati dan membantu karyawan serta komunikasi yang baik dalam pengawasan. Kepuasan kerja karyawan akan tinggi jika pengawasan yang dilakukan oleh atasan bersifat memotivasi karyawan.
5. Kepuasan dengan rekan kerja. Apabila dalam organisasi terjalin hubungan yang harmonis, bersahabat, dan saling membantu antar karyawan, maka akan tercipta suasana kelompok kerja yang kondusif, yang akan menciptakan kepuasan kerja karyawan

2.4.3 Dampak kepuasan kerja Terhadap Kinerja Organisasi/Perusahaan

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu hal yang penting dalam berlangsungnya organisasi atau perusahaan, karena kepuasan kerja berdampak langsung dengan produktivitas dari karyawan itu sendiri, dengan kepuasan kerja yang tinggi produktivitas perusahaan akan lebih meningkat dan lebih optimal dalam mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri.

Menurut Miah, M.M., (dalam Pasinringi et al., 2022) karyawan yang puas sebagian besar memiliki kecenderungan untuk merasa bahwa atasan mungkin akan lebih memuaskan pada akhirnya, mereka peduli dengan kualitas pekerjaan mereka dan lebih berdedikasi pada organisasi. Sementara karyawan yang kecewa, mempengaruhi kesehatan fisik dan emosional mereka sehingga akan berpengaruh secara negatif terhadap kinerja organisasi.

Dengan demikian, kinerja organisasi bahkan dapat menjadi lebih buruk karena lebih banyak waktu produksi yang akan hilang mengingat fakta bahwa karyawan yang kecewa mungkin akan mengambil lebih banyak cuti, oleh karena itu, jika langkah-langkah diambil untuk meningkatkan kesenangan karyawan, rata-rata kepuasan terhadap organisasi lebih baik, dan hasilnya mungkin dipertimbangkan

melalui karyawan yang lebih menyenangkan, peningkatan profitabilitas pekerja, penurunan hari kerja dan keuntungan yang lebih tinggi. Ini juga mewujudkan esensi orang-orang dalam organisasi, karena orang-orang adalah pendukung kinerja organisasi yang baik. Karyawan yang puas akan menjadikan pelanggan yang puas dan setia, sehingga dapat membawa kinerja organisasi yang lebih tinggi.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2 Daftar Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti & Judul	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian	Perbedaan penelitian
1.	Indra & Rialmi (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)”	-Variabel Independen (<i>Work-Life Balance</i> , <i>Burnout</i> , dan Lingkungan Kerja) -Variabel Dependen (Kepuasan Kerja)	Teknik analisis data menggunakan analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Dalam penelitian ini metode statistik yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS)	1. <i>work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi 2. <i>Burnout</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi 3. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi, dan secara simultan <i>work-life balance</i> , <i>Burnout</i> , dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap	Perbedaan penelitian ini terhadap penelitian terdahulu no 1 adalah sebagai berikut: 1. proksi yang digunakan pada variabel dependen menggunakan <i>Job insecurity</i> sebagai proksi dari kepuasan kerja 2. Objek penelitian ini dilakukan untuk <i>Sales marketing</i> 3. Tempat penelitian ini dilakukan di 3 perusahaan besar otomotif yang ada di Bandar Lampung

				kepuasan kerja karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi.	
2.	Megaster et al., (2021) “Pengaruh <i>Work life balance</i> Dan <i>Burnout</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv Nusantara Lestari”	-Variabel Independen (<i>Work life balance</i> Dan <i>Burnout</i> -Variabel Dependen (Kepuasan Kerja)	analisis regresi linear berganda dengan menggunakan software SPSS versi 25	1. <i>Work life balance</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. <i>Burnout</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Perbedaan penelitian ini terhadap penelitian terdahulu no 2 adalah sebagai berikut: 1. proksi yang digunakan pada variabel dependen menggunakan <i>Job insecurity</i> sebagai proksi dari kepuasan kerja 2. Objek penelitian ini dilakukan untuk <i>Sales marketing</i> 3. Tempat penelitian ini dilakukan di 3 perusahaan besar otomotif yang ada di Bandar Lampung
3.	Ramadhan & Frendika (2022) “Pengaruh <i>Work life balance</i> dan <i>Burnout</i> terhadap Kepuasan Kerja di Baznas Provinsi Jawa Barat”	-Variabel Independen (<i>Work Life Balance</i> dan <i>Burnout</i> -Variabel Dependen (Kepuasan Kerja)	Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif dan verifikatif.	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Work life balance</i> dan <i>Burnout</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 32,6 %	Perbedaan penelitian ini terhadap penelitian terdahulu no 3 adalah sebagai berikut: 1. proksi yang digunakan pada variabel dependen menggunakan <i>Job insecurity</i> sebagai proksi dari kepuasan kerja 2. Objek penelitian ini dilakukan untuk <i>Sales marketing</i> 3. Tempat penelitian ini dilakukan di 3 perusahaan besar otomotif yang ada di Bandar Lampung
4.	Putrayasa & Astrama (2021) “Pengaruh Etos Kerja dan <i>Job insecurity</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Danamas	-Variabel Independen (Etos Kerja dan <i>Job insecurity</i>) -Variabel Dependen (Kepuasan Kerja Karyawan)	Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Reliabilitas, Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Koefisien	Reliabilitas, Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, t dan F. Hasil penelitian menunjukkan etos kerja berpengaruh positif signifikan	Perbedaan penelitian ini terhadap penelitian terdahulu no 4 adalah sebagai berikut: 1. proksi yang digunakan pada variabel dependen menggunakan <i>Burnout</i> sebagai proksi dari kepuasan kerja

	Insan Kreasi Andalan (DIKA) Denpasar”		Determinasi, t dan F	terhadap kepuasan kerja, <i>Job insecurity</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja	2. Objek penelitian ini dilakukan untuk <i>Sales marketing</i> 3. Tempat penelitian ini dilakukan di 3 perusahaan besar otomotif yang ada di Bandar Lampung
5.	Ramadhanti et al., (2023) “Pengaruh Beban Kerja Dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis)”	-Variabel Independen (Beban Kerja Dan <i>Job Insecurity</i>) -Variabel Dependen (Kepuasan Kerja)	Metode yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif	1. beban kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. 2. <i>Job insecurity</i> tidak mempengaruhi kepuasan kerja dan secara simultan beban kerja dan <i>Job insecurity</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis	Perbedaan penelitian ini terhadap penelitian terdahulu no 5 adalah sebagai berikut: 1. proksi yang digunakan pada variabel dependen menggunakan <i>Burnout</i> sebagai proksi dari kepuasan kerja 2. Objek penelitian ini dilakukan untuk <i>Sales marketing</i> 3. Tempat penelitian ini dilakukan di 3 perusahaan besar otomotif yang ada di Bandar Lampung

Sumber : Penelitian Terdahulu

2.6 Kerangka Pemikiran

Kepuasan kerja Menurut Martoyo adalah keadaan emosional karyawan, dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa karyawan dapat berupa uang (*financial*) maupun bukan uang (*non financial*) (Ahmadiansah, R. 2020). Sedangkan menurut Robbins & Judge (2016:46) menjelaskan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya

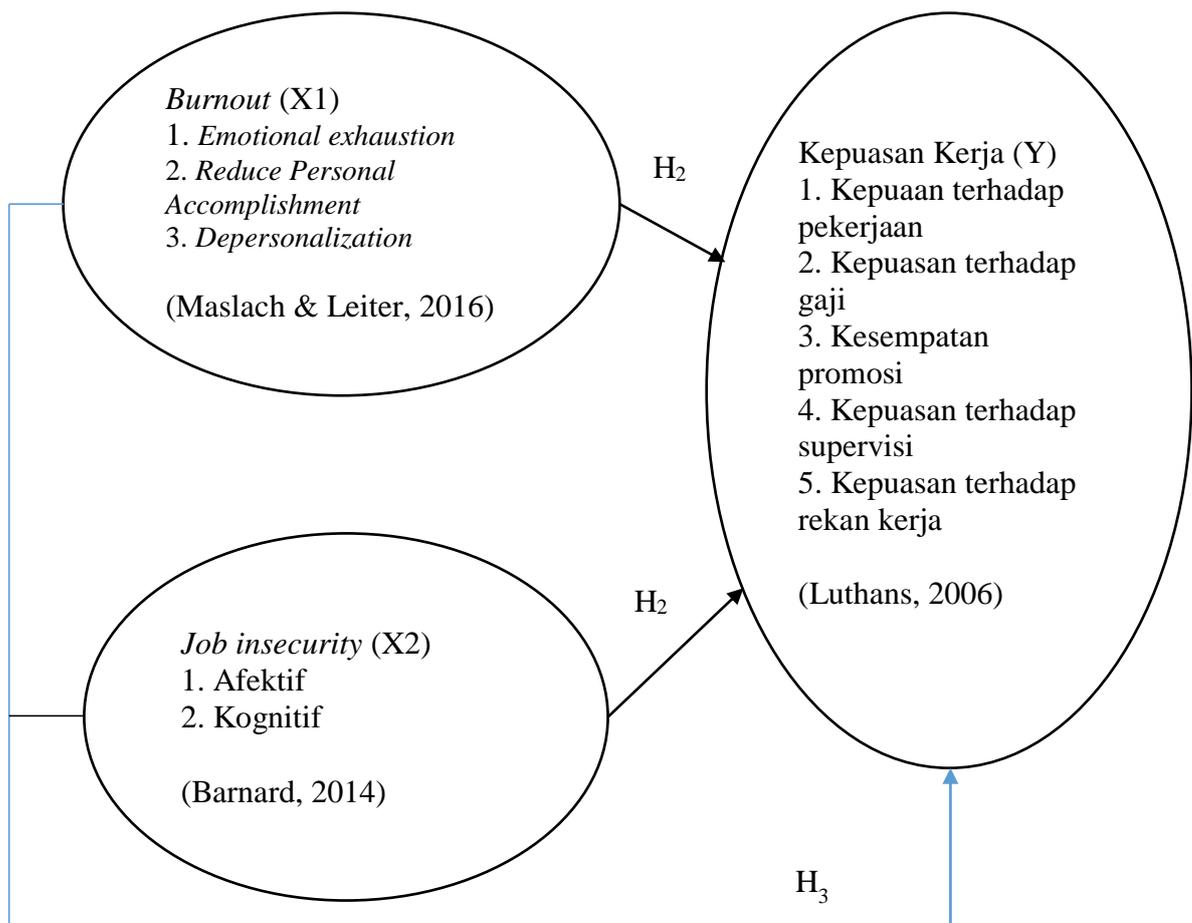
Kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator. Smith et al., dalam Razikin, K et al., (2023) menyatakan bahwa terdapat 5 (lima) dimensi kepuasan kerja yaitu yang pertama kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, peluang gaji, peluang promosi, kepuasan dengan pengawasan, kepuasan dengan rekan kerja. Pada beberapa studi terdahulu menunjukkan kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh

Burnout dan *Job Insecurity* (Indra & Rialmi 2022: Megaster et al., 2021: Putrayasa & Astrama 2021: Ramadhanti & Herlina, N. 2023)

Burnout adalah kondisi fisik dan mental yang disebabkan oleh stres kronis di tempat kerja, terutama akibat beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan sosial, dan ketidakjelasan peran. Menurut Maslach, C., & Leiter (2016), ada 3 indikator yang menjadi alat tolak ukur *burnout* di antaranya adalah kelelahan emosional atau *emotional exhaustion*, kurangnya aktualisasi diri atau *diminished personal accomplishment*, dan depersonalisasi.

Sementara itu, *job insecurity* adalah ketidakamanan kerja yaitu kekhawatiran tentang kehilangan pekerjaan. Ketika seseorang merasa tidak pasti tentang masa depan pekerjaannya, itu dapat menghasilkan tingkat kecemasan dan ketidakpastian yang tinggi. Adapun *job insecurity* diukur dengan skala keamanan kerja dengan dimensi kognitif dan afektif dengan yang dipakai item-item negatif untuk setiap dimensi yang dikembangkan dan divalidasi oleh Barnard (2014). Pada beberapa studi terdahulu menunjukkan kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh *burnout* dan *job insecurity*

Berdasarkan penjelasan di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dirangkum dalam gambar sebagai berikut.



Gambar 2. 2 Kerangka Penelitian

Sumber: Data Diolah (2023)

Keterangan :

 = Parsial
 = Simultan

2.7 Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah pernyataan yang dirumuskan untuk diuji melalui proses penelitian. Hipotesis ini mencoba memberikan jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian dan memberikan arah atau fokus untuk pengumpulan data dan analisis. Hipotesis terdiri dari dua bagian utama: hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1). Hipotesis nol menyatakan bahwa tidak ada efek atau perbedaan, sedangkan hipotesis alternatif menyatakan bahwa ada efek atau perbedaan yang signifikan. sehingga dapat digunakan untuk menguji teori melalui

hipotesis yang ada dan bahkan mampu membantu dalam proses pengumpulan data yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_a1: *Burnout* berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H01: *Burnout* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H_a2: *Job insecurity* berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H02: *Job insecurity* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H_a3: *Burnout* dan *Job insecurity* secara simultan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja

H03: *Burnout* dan *Job insecurity* secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan gabungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasil dari suatu data. Strategi yang dipilih bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan seberapa besar pengaruh *Burnout* dan *Job insecurity* terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan *Sales marketing* Industri Otomotif di Bandar Lampung.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini merupakan Karyawan *Sales marketing* Auto2000 Di Bandar Lampung sebanyak 45 Karyawan.

3.2.2 Sample

Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi (Sugiyono, 2018). Adapun teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019), sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Adapun alasan penggunaan teknik sampel ini dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil. responden untuk penelitian ini sendiri adalah seluruh *sales marketing* Auto2000 di Bandar Lampung sebanyak 45 karyawan, sebagaimana terdapat dalam tabel 3.1 berikut.

Tabel 3.1 Populasi Penelitian

No	Auto2000	Cabang	Kota/Kab	Jumlah
1	Auto2000 Way Halim	Way Halim	Bandar Lampung	15
2	Auto2000 Rajabasa	Rajabasa	Bandar Lampung	15
3	Auto2000 Raden Intan	Raden Intan	Bandar Lampung	15

Sumber: PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Officer Cabang Kota Bandar Lampung (2023)

3.3 Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang berasal dari individu, seperti hasil wawancara atau tanggapan kuesioner dari banyak orang (Abdullah, 2015). Sumber data primer dalam penelitian ini didapatkan melalui kuesioner dengan menggunakan *google form* yang diperoleh dari responden yaitu *Sales marketing* Auto2000 di 3 cabang yaitu Auto2000 Wayhalim, Rajabasa, Raden Intan di Kota Bandar Lampung sebanyak 45 karyawan.

2. Data Sekunder

Data yang berkaitan dengan sumber yang sudah ada sebelumnya, seperti catatan, publikasi media, situs web, bisnis, dan lainnya, disebut sebagai data sekunder (Sekaran & Bougie 2017).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dimana peneliti menyebarkan atau memberikan pertanyaan kepada responden yang memenuhi kriteria (Sugiyono 2014). Penelitian dilakukan pada *Sales marketing* Auto2000 di Bandar Lampung dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan *sales marketing* Auto2000 Bandar Lampung sebanyak 45 karyawan.

3.5 Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

3.5.1 Definisi konseptual

Definisi konseptual merupakan suatu makna atau konsep inti yang ada pada penelitian guna mempermudah penulis dalam melakukan proses operasional secara jelas supaya penelitian mampu mencapai tujuan. Berikut adalah definisi konseptual dalam penelitian ini:

1. Kepuasan kerja menurut Luthans (2006) adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang di nilai penting.
2. Maslach dalam Alam (2022) mengatakan bahwa kelelahan kerja merupakan suatu pengertian yang multi dimensional. Dikata-kanya, kelelahan kerja merupakan sindrom-psikologis yang terdiri atas tiga dimensi, yaitu: (i) kelelahan emosional, (ii) depersonalisasi, dan (iii) *low personal accomplishment*.
3. Menurut Barnard (2014) *job insecurity* atau ketidakpastian pekerjaan didefinisikan sebagai ancaman yang dirasakan terhadap kehilangan pekerjaan dan kekhawatiran yang terkait dengan ancaman tersebut.

3.5.2 Operasional Variabel

Tabel 3.2 Tabel Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item	Skala
<i>Burnout</i> Menurut Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981)	<i>Burnout</i> adalah hasil dari tekanan yang berlebihan. baik secara mental, fisik dan emosional	1. Kelelahan emosional <i>(emotional exhaustion)</i>	Saya merasa sangat lelah secara emosional akibat pekerjaan saya.	<i>Likert</i>
			Saya merasa tenaga saya habis di setiap akhir jam kerja	
			Saya merasa sangat lelah ketika bangun di pagi hari dan harus menghadapi hari berikutnya dalam menjalankan tugas di kantor.	
			Bekerja dengan orang-orang sepanjang hari benar benar merupakan tekanan bagi saya.	
			Saya merasa teramat letih dalam menyelesaikan tugas rutin saya.	
			Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan saya sebagai karyawan	
			Saya merasa bekerja terlalu keras dalam menyelesaikan tugas rutin saya di kantor.	
			Bekerja dengan orang lain secara langsung memberikan stres yang berlebihan pada saya.	
			Saya merasa sedang di ujung kemampuan saya.	
		2. <i>(Reduce personal accomplishment)</i>	Saya tidak mudah memahami apa yang dirasakan rekan kerja saya.	
			Saya tidak bekerja secara efektif dalam menyelesaikan tugas yang saya kerjakan	
			Saya tidak merasa member pengaruh positif terhadap hidup orang lain melalui pekerjaan saya.	
			Saya tidak merasa sangat bersemangat	

			Saya tidak pandai membuat suasana yang nyaman bersama rekan kerja saya.	
			Saya tidak merasa sangat bahagia setelah menyelesaikan tugas rutin saya.	
			Saya tidak mencapai banyak hal yang bermanfaat dalam pekerjaan ini.	
			Dalam bekerja, saya tidak mengatasi masalah emosi dengan sangat tenang.	
		3. Depersonalisasi	Saya merasa berinteraksi dengan beberapa rekan kerja seperti berinteraksi dengan benda mati	
			Sejak bekerja sebagai karyawan saya merasa semakin tidak memperhatikan perasaan orang lain.	
			Saya khawatir pekerjaan ini membuat saya menjadi pribadi yang keras secara emosional.	
			Saya tidak terlalu peduli dengan apa yang terjadi pada rekan kerja saya.	
			Saya merasa rekan kerja saya menyalahkan saya atas sebagian masalah mereka.	
<i>Job insecurity</i> Menurut Barnard, N. B. (2014).	<i>Job insecurity</i> adalah rasa cemas akan ketidakamanan masa depan pekerjaannya baik karir maupun status pekerjaan	1. Aspek Afektif (<i>Affective Aspect</i>)	Saya merasa tidak yakin tentang masa depan pekerjaan saya	
			Saya khawatir apakah saya akan mempertahankan pekerjaan saya	
			Saya takut bahwa saya akan dipecat	
			Saya takut bahwa saya mungkin kehilangan pekerjaan saya	
		2. Aspek Kognitif (<i>Cognitive Aspect</i>)	Saya merasa akan dipecat dalam waktu dekat	

			Ada kemungkinan besar bahwa saya akan menganggur segera	
Kepuasan Kerja (Y) Luthans (2006)	Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang ada pada diri karyawan akan rasa puas pada pekerjaannya dan segala aspek yang dia dapatkan.	1. Kepuasan Terhadap Pekerjaan itu sendiri	Saya merasa tidak puas dengan pekerjaan saya saat ini.	
			Saya merasa beban kerja tidak sesuai dengan kemampuan saya.	
		2. Kepuasan Terhadap Gaji	Saya merasa tidak puas dengan imbalan yang saya dapatkan	
			Pemberian upah pernah tidak tepat waktu.	
		3. Kesempatan Promosi	Saya merasa perusahaan tidak memberikan jenjang karir yang baik.	
			Saya merasa promosi jabatan yang diberikan tidak adil.	
		4. Kepuasan Terhadap Supervisi	Saya merasa perusahaan melakukan pengawasan yang sangat ketat.	
			Saya merasa atasan tidak memberikan pengarahan yang baik.	
		5. Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	Saya merasa rekan kerja tidak mendukung dan tidak dapat bekerja sama dengan baik.	
			Saya merasa rekan kerja tidak menyenangkan.	

3.5.3 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran merupakan pedoman atau patokan yang digunakan sebagai alat ukur untuk mendapatkan hasil dari data kuantitatif. Teknik pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi yang dimiliki oleh responden untuk mendapatkan jawaban atas fenomena yang ingin diteliti (Sugiyono, 2016).

Bobot nilai skala *Likert* untuk pernyataan negatif diberi skor 5 sampai 1. Penggunaan skala *Likert* 5 poin dipilih karena dianggap mampu merepresentasikan variasi respon dengan lebih baik. Semakin banyak kategori respon maka data yang didapatkan akan semakin akurat dan terperinci. Sebab, responden memiliki rentang jawaban yang lebih bervariasi. Dengan demikian, hasil penelitian dapat mencerminkan persepsi responden dengan lebih komprehensif.

Skala *Likert* mudah digunakan dalam penelitian karena sederhana dan mudah untuk dipahami. Selain itu, skala *Likert* memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi (Norman, 2023). Arah dari skala *Likert* baik negatif maupun positif harus disesuaikan dengan sifat dari variabel yang diukur. Menurut Samuels (2002), pemberian skor dari 1 hingga 5 pada skala *Likert* negatif dapat meminimalisir kecenderungan responden untuk memilih jawaban di tengah.

Interpretasi skala penilaian untuk kedua variabel harus dibedakan karena masing-masing variabel memiliki karakteristik yang berbeda. Sebagaimana dikemukakan oleh Norman (2023), bahwa interpretasi skor harus mempertimbangkan arah *favorable* atau *unfavorable* dari karakteristik yang akan diukur. Dengan demikian, skor tinggi pada pernyataan negatif menunjukkan rendahnya tingkat *burnout*, *job insecurity* maupun kepuasan kerja dan begitu pula sebaliknya.

Rentang skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 3.3 Skala Likert

Skala	Skor
	Pernyataan Negatif
SS (Sangat Setuju)	1
S (Setuju)	2
N (Netral)	3
TS (Tidak Setuju)	4
STS (Sangat Tidak Setuju)	5

Sumber: Norman (2023)

3.6 Teknik Pengujian Instrumen

Dalam melakukan penelitian maka penulis perlu untuk melakukan teknik pengujian instrumen yang bertujuan untuk memberikan penjelasan mengenai alat yang digunakan dalam menunjang proses penelitian, khususnya penelitian yang menggunakan kuesioner. Instrumen penelitian yang baik akan menghasilkan data penelitian yang baik dan kesimpulan yang sesuai dengan keadaan sesungguhnya. Dalam mendapatkan data yang benar, maka pengujian instrumen harus memuat informasi yang valid dan reliabel.

3.6.1 Uji Validitas

Pada umumnya dalam proses melakukan sebuah penelitian harus menunjukkan data yang valid untuk menunjukkan apabila terdapat kesamaan antaradata yang didapat dengan jumlah data sesungguhnya yang terjadi terhadap objek penelitian. Instrumen validitas dalam penelitian harus memenuhi validitas internal dan validitas eksternal. Instrumen yang memiliki validitas internal telah memiliki kriteria yang ada dalam instrumen secara rasional, karena hal tersebut telah menunjukkan apa yang diukur. Uji signifikansi ditentukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Maka r hitung $>$ r tabel = valid.. Berikut merupakan kriteria yang harus dipenuhi untuk menentukan validitas suatu kuesioner :

1. Instrumen tersebut akan dinyatakan valid apabila validitasnya tinggi, yaitu dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Untuk dapat dinyatakan valid, maka r hitung $>$ r tabel.
2. Instrumen dinyatakan tidak valid apabila validitasnya rendah, yaitu r hitung $<$ r tabel

Dalam penelitian yang akan dilakukan oleh penulis, proses melakukan uji validitas akan dihitung dengan menggunakan program SPSS 26.0, yaitu dengan menguji setiap item pertanyaan yang terdapat pada setiap variabel. Hasil dari uji validitas terhadap 45 responden dengan nilai r tabel sebesar 0,294. Maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3.4 Uji Validitas

	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
<i>Burnout</i>	X1.1	0.630	0.301	Valid
	X1.2	0.572	0.301	Valid
	X1.3	0.466	0.301	Valid
	X1.4	0.668	0.301	Valid
	X1.5	0.660	0.301	Valid
	X1.6	0.705	0.301	Valid
	X1.7	0.680	0.301	Valid
	X1.8	0.633	0.301	Valid
	X1.9	0.602	0.301	Valid
	X1.10	0.636	0.301	Valid
	X1.11	0.494	0.301	Valid
	X1.12	0.626	0.301	Valid
	X1.13	0.494	0.301	Valid
	X1.14	0.528	0.301	Valid
	X1.15	0.723	0.301	Valid
	X1.16	0.584	0.301	Valid
	X1.17	0.654	0.301	Valid
	X1.18	0.496	0.301	Valid
	X1.19	0.595	0.301	Valid
	X1.20	0.703	0.301	Valid
	X1.21	0.635	0.301	Valid
	X1.22	0.670	0.301	Valid
<i>Job Insecurity</i>	X2.1	0.726	0.301	Valid
	X2.2	0.827	0.301	Valid
	X2.3	0.845	0.301	Valid
	X2.4	0.821	0.301	Valid
	X2.5	0.864	0.301	Valid
	X2.6	0.823	0.301	Valid
Kepuasan Kerja	Y1	0.643	0.301	Valid
	Y2	0.902	0.301	Valid

	Y3	0.739	0.301	Valid
	Y4	0.698	0.301	Valid
	Y5	0.808	0.301	Valid
	Y6	0.788	0.301	Valid
	Y7	0.534	0.301	Valid
	Y8	0.757	0.301	Valid
	Y9	0.863	0.301	Valid
	Y10	0.862	0.301	Valid

Sumber: Lampiran 5,6,7 (2024)

Hasil analisis pada tabel menunjukkan suatu keadaan yang mendukung validitas pertanyaan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, setiap item pertanyaan menunjukkan nilai korelasi (r_{hitung}) yang lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi (r_{tabel}). Hasil ini dapat diartikan bahwa setiap pertanyaan memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel yang diukur. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek, dan akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019). Dalam melakukan uji reliabilitas dapat dilakukan secara internal maupun eksternal. Reliabilitas eksternal dapat dilakukan dengan retest (*stability*), *equivalent* atau keduanya. Reliabilitas internal dapat diuji dengan melakukan analisis konsistensi yang ada pada instrumen tersebut dengan teknik tertentu (Hamid & Anwar, 2019). Kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban dari responden terhadap pertanyaan yang diajukan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Dalam melakukan uji reliabilitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dianggap reliabel apabila memiliki nilai *cronbach alpha* $\geq 0,60$ (Sugiyono, 2019):

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k + 1)r}$$

Rumus 3. 1 Rumus Uji Reliabilitas

Sumber: Sugiyono, 2019

Keterangan :

α = Koefisien reliabilitas.

k = Jumlah variabel bebas dalam persamaan.

r = Koefisien rata-rata antar variabel

Pengujian *cronbach alpha* pada penelitian yang akan dilakukan oleh penulis, instrumen dari variabel dalam penelitian ini akan diuji menggunakan program SPSS 26.0 , Dalam melakukan uji reliabilitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dianggap reliabel apabila memiliki nilai *cronbach alpha* $\geq 0,60$ (Sugiyono, 2019). . Dalam penelitian ini telah dilakukan uji reliabilitas melalui uji terhadap 45 responden, maka dapat diketahui nilai *cronbach alpha* sebagai berikut :

Tabel 3.5 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>cronbach alpha</i>	Keterangan
<i>Burnout</i>	0,920	Sangat Reliabel
<i>Job Insecurity</i>	0,901	Sangat Reliabel
Kepuasan Kerja	0,918	Sangat Reliabel

Sumber: Lampiran 8 (2024)

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif teknik analisis data merupakan proses yang digunakan untuk memberikan jawaban dari rumusan masalah atau menguji setiap hipotesis yang telah dirumuskan. Kegiatan analisis data dalam penelitian kuantitatif meliputi kegiatan mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan sebuah data dari variabel penelitian, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan.

3.7.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan proses analisis yang digunakan untuk melakukan proses analisis data dengan cara mendeskripsikan dan menggambarkan data yang sudah terkumpul tanpa memiliki maksud untuk membuat kesimpulan yang

berlaku secara umum atau generalisasi. Pada proses statistik deskriptif adalah penyajian data yang dilakukan melalui diagram lingkaran, grafik, tabel, pictogram, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan persentase (Sugiyono, 2019).

3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah sebuah model yang digunakan untuk mengukur lebih dari satu variabel independen dan digunakan untuk mengetahui pengaruh hubungan timbal balik antar variabel. Pengujian akan dilakukan untuk mengukur pengaruh variabel yang sudah telah dibuat oleh peneliti. Dalam melakukan pengujian terhadap hipotesis yang sudah dibuat, maka akan dilakukan menggunakan persamaan sebagai berikut (Sugiyono, 2019) :

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + e$$

Rumus 3. 2 Rumus Analisis Regresi Linear Berganda

Sumber: Sugiyono, 2019

Keterangan:

Y : Kepuasan Kerja

α : Konstanta

β : Koefisien regresi

X_1 : *Burnout*

X_2 : *Job Insecurity*

e : Epsilon

3.8 Uji Hipotesis

Dalam upaya untuk menghasilkan data dan menguji variabel yang terdapat di dalam penelitian, maka akan dilakukan uji hipotesis. Secara definisi uji hipotesis merupakan sebuah proses yang digunakan untuk memutuskan sebuah pertanyaan atau hipotesis yang diajukan tentang populasi merupakan hal yang benar berdasarkan bukti secara empiris yang diberikan oleh sampel data.

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji t merupakan pengujian yang dilakukan dengan membandingkan antara nilai t terhadap nilai yang lain. Tujuan melakukan uji t adalah untuk mengetahui hubungan yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen, yaitu *Burnout* (X1), *Job insecurity* (X2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu Kepuasan kerja (Y). Perhitungan Uji t-parsial dapat dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2019).

$$= \frac{r\sqrt{n-r}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Rumus 3. 3 Uji t

Sumber: Sugiyono, 2019

Keterangan :

- t : Statistik t dengan derajat bebas n-1
- n : Banyaknya observasi atau pengamatan
- r : Korelasi parsial yang ditemukan

Kriteria pengambilan keputusan mengenai hasil perhitungan uji parsial adalah sebagai berikut:

- a. Jika t hitung > t tabel, maka Ha diterima, H0 ditolak
- b. Jika t hitung < t tabel, maka Ha ditolak, H0 diterima
- c. Jika signifikansi < 0,05 maka Ha diterima
- d. Jika signifikansi > 0,05 maka H0 ditolak

2. Uji Simultan (Uji F)

Dalam penelitian yang akan dilakukan oleh penulis, akan melakukan uji pada uji ini dilakukan untuk menunjukkan hasil perbandingan apakah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model memiliki pengaruh yang simultan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan nilai F tabel. Untuk memberikan perbandingan tersebut dapat dihitung dengan rumus:

$$F = \frac{R^2}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Rumus 3. 4 Uji f

Sumber: Sugiyono, 2019

Keterangan :

R² : Koefisien korelasi ganda

k : Jumlah variabel independen

n : jumlah sampel

Dalam melakukan Uji F perlu untuk memasukan hasil perhitungan regresi linear berganda ke dalam uji F menggunakan tingkat signifikan 0,05, dengan kriteria ketentuan pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_a diterima, H_0 ditolak
- b. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka H_a ditolak, H_0 diterima
- c. Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 diterima
- d. Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 ditolak

3. Koefisien Determinasi (Uji R²)

Koefisien determinasi merupakan sebuah nilai yang menunjukkan besarnya perubahan yang terjadi dan diakibatkan oleh variabel lainnya. Pada dasarnya analisis koefisien determinasi merupakan proses uji yang dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ningsih & Dukalang, 2019). Nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu antara 0 dan 1. Dalam model yang baik akan memberikan hasil nilai R^2 yang tinggi atau nilai R^2 yang berada di atas 80% dapat dikatakan baik. Nilai *adjusted* terkecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dihitung dengan rumus korelasi ganda tiga prediktor, Sugiyono (2019).

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}$$

Rumus 3. 5 Rumus Korelasi Ganda Tiga Prediktor

Sumber: Sugiyono, 2019

Keterangan:

- b₁ = koefisien regresi variabel *Burnout*
 b₂ = koefisien regresi variabel *job insecurity*
 x₁ = *Burnout*
 x₂ = *job insecurity*
 Y = pembelian kepuasan kerja

Untuk menentukan seberapa besar nilai R atau korelasi antar variabel independen terhadap variabel dependen, maka perlu untuk memperhatikan pedoman sebagai berikut:

Tabel 3.6 Pedoman Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2019

V. SARAN DAN KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, hipotesis, dan analisis data yang dilakukan dengan bantuan SPSS 27 mengenai pengaruh *Burnout* dan *job insecurity* terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada *Sales marketing* Auto2000 di Bandar Lampung) . maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel *burnout* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada *Sales marketing* Auto2000 di Bandar Lampung). Hal tersebut dibuktikan dalam uji t yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-4.929 > 2.018$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$.
2. Variabel *job insecurity* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada *Sales marketing* Auto2000 di Bandar Lampung) . Hal tersebut dibuktikan dalam uji t yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-4.449 > 2.018$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$.
3. Secara simultan variabel *burnout* dan *job insecurity* berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada *Sales marketing* Auto2000 di Bandar Lampung) . Hal tersebut dibuktikan dalam nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$, yaitu $30.742 > 2,827$ dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan simpulan yang berkaitan dengan penelitian ini maka saran-saran yang dapat diajukan oleh peneliti yaitu sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan
Dari hasil penelitian yang dilakukan ini, *sales marketing* Auto2000 mengalami kelelahan emosional dan penurunan pencapaian pribadi atau *reduced personal accomplishment* yang cukup tinggi ketika bekerja. Disarankan kepada perusahaan Auto2000 yang berada di Bandar Lampung

terutama bagian *sales marketing*, untuk mengatasi kelelahan emosional yang dialami karyawan, perusahaan perlu mengambil langkah-langkah strategis yang berfokus pada kesejahteraan mental. Pertama, perusahaan dapat meningkatkan kesadaran melalui pelatihan dan edukasi mengenai pentingnya kesehatan mental dan cara mengelola stres, sekaligus memberikan pelatihan kepada manajemen untuk mendeteksi tanda-tanda kelelahan emosional dan meningkatkan pencapaian kerja. Selain itu, penyediaan dukungan psikologis, seperti akses ke konselor atau program *Employee Assistance Program (EAP)*, sangat penting untuk membantu karyawan mengatasi masalah emosional mereka. Perusahaan juga perlu mengevaluasi beban kerja karyawan secara berkala untuk memastikan mereka tidak terbebani secara berlebihan dan mempertimbangkan untuk menawarkan fleksibilitas dalam jam kerja serta opsi kerja jarak jauh. Budaya kerja yang mendukung juga perlu dibangun, di mana karyawan merasa nyaman untuk berbicara tentang tantangan yang mereka hadapi tanpa takut akan stigma atau konsekuensi negatif. Pemberian apresiasi dan pengakuan atas pekerjaan yang telah dilakukan dapat membantu mengurangi perasaan kelelahan dan meningkatkan motivasi. Selain itu, peninjauan ulang proses kerja untuk mengurangi stres yang tidak perlu dan menjaga komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan sangatlah penting. Dengan menerapkan langkah-langkah ini, perusahaan dapat membantu karyawan mengatasi kelelahan emosional, meningkatkan kesejahteraan mereka, serta meningkatkan produktivitas dan loyalitas dalam jangka panjang.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Disarankan untuk peneliti selanjutnya agar menggunakan penelitian ini guna mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya terkait dengan *burnout* dan *job insecurity* terhadap kepuasan kerja pada *sales marketing*. Selain itu, disarankan pada penelitian selanjutnya untuk melakukan penelitian dalam lingkup wilayah yang lebih besar atau melakukan penelitian dengan lingkup semua perusahaan otomotif di suatu wilayah. Hal ini dapat membantu dalam

memahami konteks yang lebih luas dan relevan terhadap topik yang diteliti, serta memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang dampaknya. Kemudian, hasil dari penelitian ini juga dapat menjadi rujukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang tertarik dengan topik serupa. Ini akan membantu dalam membangun landasan yang kuat dan berkelanjutan dalam bidang penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa.
- AGUSTINA ANSADANTI, P. R. E. M. I. S. A. R. I. (2023). PENGARUH KEPUASAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Divisi Procurement dan Divisi Marketing PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk.).
- Ahmadiansah, R. (2020). PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI Tinjauan Motivasi dan Kepuasan Kerja.
- Alam, R. (2022). Kelelahan kerja (*Burnout*), teori, perilaku organisasi, psikologi, aplikasi dan penelitian.
- Analisa, L. W. (2011). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang). Eprints Undip. 1-58.
- Azwar, S. (2021). Metode Penelitian Psikologi edisi 2. Pustaka Pelajar.
- Astra Digital. (2022). Profil Perusahaan Auto2000. Astradigital.id, Diakses pada 11 Desember 2023 dari <https://astradigital.id/portfolio/detail/Auto2000>
- Auto2000. (2022). Mengenal Sejarah Perkembangan Otomotif di Indonesia. Auto2000.co.id, Diakses pada 11 Desember 2023 dari <https://Auto2000.co.id/berita-dan-tips/perkembangan-otomotif-di-indonesia>
- Ayuningtias, H. G., Syahputra, F., & Prasetio, A. P. (2017). Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Sales And Marketing Industri Otomotif Di Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 17(1), 61-70.
- Azis, H. (2017). Pengaruh *Job insecurity* dan Job Stres terhadap Turnover Intention pada PT. Mandala Multifinance Cabang Gowa. *Jurnal Repositori UIN Alauddin Makassar*, 21-25.
- Az-Zahroh, N. M., Safvitri, C., Putra, S. A., & Anshori, M. I. (2023). Kajian Teori Kepemimpinan Situasional Dan Kepuasan Kerja: Studi Literature Review. *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 131-154.
- Barnard, N. B. (2014). *The validation of a revised version of the Job insecurity Scale in South Africa* (Doctoral dissertation).
- Benu, Y. S. I. P., Putri, S. M. S. S., Hartanto, C. F. B., Marginingsih, R., Supriyanto, A., & Maharani, I. A. K. (2020). *Human Resource Management (HRM) In Industry 5.0*. Zahir Publishing.
- Dewi, R. (2021). *Pengaruh Job insecurity Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pekanbaru Pos* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).

- Costa, B. R. C., & Pinto, I. C. J. F. (2017). Stress, *Burnout* and Coping in Health Professionals: A Literature Review. *Journal of Psychology and Brain Studies*, 1(1), 1–8.
- Dinar, (2016) Seberapa Memuaskan Penghasilan Sales dan Marketing Otomotif? DREAM.CO.ID.<https://www.dream.co.id/dinar/posisis-sales-dan-marketing-otomotif-cukup-memuaskan-karyawan-160729m.html>
- Dwinijanti, L., Adhikara, M. A., & Kusumapradja, R. (2020). Job satisfaction and turnover intention among public sector nurses: Is workload and *burnout* the issue?. *JEMA: Jurnal Ilmiah Bidang Akuntansi Dan Manajemen*, 17(1), 67-72
- Hallo, G. S., & Dewi, Y. E. P. (2022). Pengaruh *Job insecurity* dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Driver Gojek. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(2), 335-344.
- Haris, A., Effendi, F., & Darmayanti, N. (2023). *Kepuasan Kerja*. Deepublish.
- Hartini, Muhammad Ramaditya, Rudy Irwansyah, Debi Eka Putri, Indi Ramadhani, W., Ahmad Bairizki, Fifit Firmadani, Febrianty, Suandi, Andre Julius, A. P., Dewa Gede Satriawan, Dian Indiyati, Eko Sudarmanto, R. P., & Ambar Sri Lestari, N. F. (2021). Perilaku Organisasi. In *Perilaku Organisasi*.
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, *Burnout*, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), 90-99.
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, *Burnout*, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), 90-99.
- Loera, B., Converso, D., & Viotti, S. 2014. Evaluating the psychometric properties of the maslach *burnout* inventory-human services survey among Italian nurses: how many factor must a researcher consider?. *Journal Public Library of Science*, 9(12).
- Luthans, F. (2006). Perilaku Organisasi (Vol. 10). (S. Purwanti, Penyunt., V. Andhika, S. Purwanti, T. A. P, & W. Rosari, Penerj.) Yogyakarta: ANDI.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda (studi kasus penyusunan persamaan allometrik kenari muda [canarium indicum l.]. BAREKENG: *Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333-342.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced *Burnout*. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2005). An organizational approach to healing *burnout*. *SSIR*, 3, 46.
- Megaster, T., Arumingtyas, F., & Trisavinaningdiah, A. (2021). Pengaruh Work life balance Dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv Nusantara Lestari. *Jurnal Comparative: Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 62-75.
- Nafiati, D. A. (2021). Revisi taksonomi Bloom: Kognitif, afektif, dan psikomotorik. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(2), 151-172.

- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan metode suksesif interval pada analisis regresi linier berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43-53.
- Norman, G. (2023). *Likert scales, levels of measurement and the "laws" of statistics*. *Advances in Health Sciences Education*, 15(5), 625-632.
- Pangemanan, F. L., dkk. (2017). Pengaruh Work-Life Balance dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(003), 65-72.
- Parulian, A. A., & Kusmayadi, T. PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *JOB AUTONOMY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*.
- Pasinringi, S. A., Rivai, F., & Km, S. (2022). *Budaya keselamatan pasien dan kepuasan kerja*. Nas Media Pustaka
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28-40.
- Purvanova RK, Muros JP (2010). Perbedaan gender dalam *burnout*: meta-analisis . *J. Vocat. Behav.* 77 , 168–185.
- Purwanto, M., & Nasir, M. (2001). PENGARUH VARIABEL *ROLE CONFLICT*, *ROLE AMBIGUITY* DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP KEPUASAN KERJA AKUNTAN PENDIDIK Studi Empiris pada Lingkungan Perguruan Tinggi di Pulau Jawa. *Jurnal Bisnis Strategi*, 7(5), 12-30.
- Putra, M. R. (2016). *Pengaruh Burnout Dan Job insecurity Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Terhadap Customer Service Pada Xl Center Bandung)* (Doctoral dissertation, Universitas Widyatama).
- Putrayasa, I. K., & Astrama, I. M. (2021). Pengaruh Etos Kerja dan *Job insecurity* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) Denpasar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 25-37
- Putrihadiningrum, D. C., Brahmasari, I. A., & Ratih, I. A. B. (2021). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *BURNOUT* KARYAWAN MILLENIAL DI CV. MAPAN. *Media Mahardhika*, 19(2), 395-403.
- Ramadhan, E. D., & Frendika, R. (2022, January). Pengaruh *Work life balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja di Baznas Provinsi Jawa Barat. In *Bandung Conference Series: Business and Management* (Vol. 2, No. 1, pp. 170-174).
- Ramadhanti, I. L. F., Darna, N., & Herlina, N. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 3(2), 30-39.
- Ramadhanti, I. L. F., Darna, N., & Herlina, N. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 3(2), 30-39..
- Razikin, K., Sulaimiah, S., & Suprayetno, D. (2023). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER*

- INTENTION KARYA CV. MAKMUR JAYA ABADI. *Jurnal Penelitian MSDM*, 2(2), 57-71.
- Rindi, S. (2023). *Survei: 39% Karyawan Pesimistis Perusahaannya Bisa Bertahan-CNBC INDONESIA.cnbciindonesia.com*.
<https://www.cnbciindonesia.com/lifestyle/20230712155606-33-453692/survei-39-karyawan-pesimistis-perusahaannya-bisa-bertahan>
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2018). *Organizational Behavior 18th Edition*. New York: Pearson.
- Robins, S.P., and Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior (16th ed)*. New Jersey : Pearson Education Inc.
- Rohmawati, N., & Kusmanto, A. S. (2022). Perlunya Memperhatikan Dimensi Kognitif, Afektif, Psikomotorik Dan Bahasa Dalam Inovasi Pembelajaran Anak Usia Dini. *Jurnal Pendidikan Dasar dan Sosial Humaniora*, 1(9), 1905-1912.
- Sari, H. P., & Djumena, E. (2023). Menperin: Kuartal II-2023, Industri Otomotif Tumbuh 9,66 Persen. *Kompas.com*, 09(08), Diakses pada 11 Desember 2023 dari
https://money.kompas.com/read/2023/08/09/144239326/menperin-kuartal-ii-2023-industri-otomotif-tumbuh-966-persen?lgn_method=google
- sPendell, R. (2018). Millennials Are Burning Out. *Www.Gallup.Com*.
<https://www.gallup.com/workplace/237377/millennials-burning.aspx>
- Sugiyono. (2016). *Metode Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kuantitatif, Penelitian Kombinasi, Dan Penelitian Tindakan dan penelitian evaluasi)*. Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. CV Alfabeta. Bandung, Indonesia.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Ke-2)*. Alfabeta.
- Udriyah, U., Riyadi, R., & Utaminingtyas, R. R. B. (2018). Pengaruh beban kerja, work- family conflict dan *Job insecurity* terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap turnover intention di PT Binabusana Internusa Semarang. *Admisi Dan Bisnis*, 18(3), 163-182.
- Wardiah, M. L. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia