

Keterkaitan Antara *Job Insecurity* dan *Perceived Organizational Support* dengan *Job Burnout* di Masa Pandemi

*Cahya Milia Tirta Safitri*¹⁾

Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Selamat Sri
E-mail: cahyamilia621981@gmail.com

*Laelatul Anisah*²⁾

Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Selamat Sri
E-mail: laelatulanisah89@gmail.com

Abstract. The purpose of this study is this study aims to determine the relationship between job insecurity and perceived organizational support with job burnout. The major hypothesis of this study is that there is a relationship between job insecurity and perceived organizational support with job burnout. While the minor hypothesis in this study are: (H1) There is a positive relationship between job insecurity and job burnout. (H2) There is a negative relationship between perceived organizational support and job burnout. This research uses quantitative methods. The test results using two predictor regression analysis showed $R_{x1x2y} = 0.341$ with $F = 3.752$ and $p = 0.029$ ($p < 0.05$). This means that there is a significant relationship between job insecurity and perceived organizational support with job burnout. The first and second minor hypotheses were tested using the product moment correlation technique. The results of the first minor hypothesis test showed a positive relationship between job insecurity and job burnout, where the value of $r_{x1y} = 0.332$ and $p = 0.000$ ($p < 0.01$). In the second minor hypothesis test, there is a negative relationship between perceived organizational support and job burnout, where the value of $r_{x2y} = -0.108$ and $p = 0.000$ ($p < 0.01$). This study also shows the R square value of perceived organizational support and job insecurity of 0.116. This means that job insecurity and perceived organizational support affect job burnout by 11.8%, the remaining 88.4% is influenced by other factors.

Keywords: *perceived organizational support, job insecurity, job burnout.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dan *job insecurity* dengan *job burnout*. Hipotesis mayor dari penelitian ini adalah adanya hubungan antara *perceived organizational support* dan *job insecurity* dengan *job burnout*. Sedangkan Hipotesis minor pada penelitian ini adalah : (H1) Ada hubungan positif antara *job insecurity* dengan *job burnout*. (H2) Ada hubungan negatif antara *perceived organizational support* dengan *job burnout*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi dua *predictor* menunjukkan $R_{x1x2y} = 0,341$ dengan $F = 3,752$ dan $p = 0,029$ ($p < 0,05$). Artinya ada hubungan yang signifikan antara *job insecurity* dan *perceived organizational support* dengan *job burnout*. Hipotesis minor satu dan dua diuji menggunakan teknik korelasi *product moment*. Hasil uji hipotesis minor satu menunjukkan adanya hubungan positif antara *job insecurity* dengan *job burnout*, dimana

nilai $rx1y = 0,332$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Pada uji hipotesis *minor* dua menunjukkan adanya hubungan negatif antara *perceived organizational support* dengan *job burnout*, dimana nilai $rx2y = -0,108$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Penelitian ini juga menunjukkan nilai R square *job insecurity* dan *perceived organizational support* sebesar 0,116. Artinya *job insecurity* dan *perceived organizational support* mempengaruhi *job burnout* sebesar 11,8%, sisanya 88,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci: *perceived organizational support, job insecurity, job burnout.*

Pandemi covid-19 telah mengubah tatanan hampir di seluruh aspek kehidupan secara global. Bukan lagi sekedar problematika kesehatan secara fisik, namun juga berdampak pada aspek sosial, budaya, pendidikan, ekonomi, dan utamanya adalah psikis. Bahkan menurut Savage (2020), para ahli telah memperingatkan bahwa sebagian kecil orang bisa mengalami masalah kesehatan mental yang berkepanjangan, lebih lama dari pandemi itu sendiri. Hal ini tentunya bukan hal yang mudah untuk dilewati.

Salah satu masalah kesehatan mental yang cukup krusial di masa pandemik ini adalah terjadinya *job burnout* bagi karyawan. *Job burnout* menurut Maslach & Leiter (2016) sendiri merupakan sindrom psikologis kelelahan, sinisme, dan ketidakefektifan yang dialami sebagai respon terhadap stresor kerja kronis.

Berdasarkan hasil survei PPM Manajemen yang dimuat oleh Karunia (2020), diketahui bahwa 80 persen pekerja mengalami gejala stres selama masa pandemi virus corona yang berujung pada terjadinya *burnout*.

Pekerjaan yang rentan mengalami *burnout* adalah pekerjaan yang berkutat di bidang yang berkaitan dengan kemanusiaan, seperti kesehatan, pelayanan dan juga pendidikan (Maslach & Leiter, 2016). Hal tersebut disebabkan karena adanya tuntutan untuk membangun relasi interpersonal yang baik dengan orang lain dan juga adanya ekspektasi untuk selalu berempati pada pengguna jasa (Lizano, 2015). Terutama dalam dunia pendidikan, penelitian mengenai *burnout* semakin berkembang dan kompleks. Pada penelitian ini akan dikhususkan pada *job burnout* yang dialami oleh dosen.

Menjadi seorang dosen merupakan kebanggaan tersendiri bagi sebagian orang yang memang memiliki *passion* menjadi akademisi, selain karena telah menempuh pendidikan minimal S2, yang mana hal tersebut menciptakan kesan intelektualitas yang tinggi di mata masyarakat, dosen juga dianggap memiliki fleksibilitas waktu kerja dan bisa mengembangkan kompetensinya melalui Tridarma Perguruan Tinggi. Namun meski demikian, di beberapa perguruan tinggi swasta, nyatanya tidak semua dosen dapat menjalankan tugas dan mendapatkan hak sesuai dengan yang diharapkan, sehingga berpotensi mengalami *burnout*. Seperti penelitian yang dilakukan Wayanti,dkk (2016) menunjukkan bahwa 50 % dosen mengalami *burnout* yang disertai kelelahan emosional yang tinggi.

Fenomena tersebut juga terjadi di salah satu perguruan tinggi swasta di kabupaten Kendal. Adanya penggalan program pembatasan secara fisik yang berimbas pada terbatasnya kegiatan hingga diberlakukannya sistem daring di institusi pendidikan, membuat dosen

perlu beradaptasi dengan situasi yang baru. Dosen merasa kesulitan menyampaikan materi, terutama pada mata kuliah praktek. Disamping perubahan sistem mengajar, dosen di PT. X juga dituntut untuk melakukan tugas selain Tridarma oleh pihak yayasan. Adanya target pekerjaan yang tidak sesuai dengan tupoksi dosen sehingga membuat sebagian dosen mengalami *job burnout*.

Seseorang yang mengalami *burnout* ditandai dengan kelelahan emosional ; sering merasa marah tanpa sebab, merasa terjebak dengan pekerjaan, merasa sedih dan tertekan. Selain itu, juga mengalami depersonalisasi; berperilaku negatif, mudah sinis dengan orang lain hingga bersikap merugikan orang lain. Gejala lainnya adalah menurunnya performa individu, seperti kehilangan semangat bekerja, ketidakmampuan mengerjakan pekerjaan yang diberikan, dan mengalami penurunan kepuasan pada dirinya (Bianchi dkk, 2018).

Job burnout bukan masalah sepele yang bisa dikesampingkan begitu saja. Hal ini dikarenakan *job burnout* memiliki dampak yang luas, baik bagi

organisasi, penerima layanan maupun bagi karyawan itu sendiri. *Job burnout* dapat mempengaruhi kesehatan fisik, seperti sakit kepala, kelelahan kronis, hipertensi, gangguan tidur, dan ketegangan otot. Selain gangguan kesehatan fisik, dampak dari *job burnout* pun berakibat pada gangguan psikis yang lebih kompleks seperti kecemasan, kelelahan psikis hingga depresi.

Sementara itu, dampak *job burnout* bagi pekerjaan antara lain adanya kecenderungan untuk melakukan absen, terjadinya *turnover* hingga menurunnya performa kerja yang berdampak pada produktifitas (Maslach & Leiter, 2016). Bahkan menurut Blandford (dalam Toker, 2012), *job burnout* pada tenaga pengajar berpengaruh pada menurunnya performa mengajar yang mengakibatkan penurunan prestasi akademik bagi mahasiswa.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan sebelumnya, sebagai *preelimeary research*, tiga dosen di Universitas X, mengaku pada posisi yang tidak aman dalam bekerja. Dosen selalu dibayangi perasaan khawatir

yang berlebih dalam menjalankan pekerjaan, terutama apabila berhubungan dengan tuntutan diluar tupoksi dosen. Bahkan adanya ketakutan apabila dikeluarkan secara sepihak oleh yayasan. Ini mengindikasikan bahwa dosen di perguruan tinggi X pun mengalami *job insecurity*.

Job Insecurity memang dianggap berkaitan erat dengan kesehatan mental (Menéndez-Espina et al., 2019), (Llosa et al., 2018). Hal ini dikarenakan *job insecurity* merupakan salah satu stresor jangka panjang yang dialami oleh karyawan terkait dengan pekerjaannya sehingga dapat menyebabkan *job burnout*.

Penelitian yang dilakukan Tilakdharee, Ramidial dan Parumasur (2010) membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *job insecurity* dengan *job burnout* secara keseluruhan dan sub-dimensi *job burnout* (pelepasan dan kelelahan dan juga terdapat hubungan timbal balik yang signifikan antara sub-dimensi *job insecurity* dan sub-dimensi *job burnout*. Senada dengan hal tersebut, Rasip, Harri dan Isna (2020) dalam

penelitiannya yang berjudul Hubungan Antara *Job Insecurity* dengan *Burnout* Pada Karyawan Outsourcing FIF Group Cabang Padang menunjukkan hipotesis diterima, bahwa ada hubungan antara *job insecurity* dengan *job burnout*. Semakin tinggi tingkat *job insecurity*, maka akan semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami. Begitupun sebaliknya, semakin rendah tingkat *job insecurity* yang dialami, maka akan semakin tinggi pula *burnout*.

Faktor lainnya yang mempengaruhi *job burnout* adalah *perceived organizational support*. keterkaitan kedua variabel ditunjukkan oleh Yaghoubi (2014) bahwa terdapat hubungan negatif antara kedua variabel tersebut. *perceived organizational support* yang baik akan menurunkan tingkat *job burnout*. Sebaliknya, *perceived organizational support* yang buruk justru akan meningkatkan *job burnout*.

Zeng, dkk (2020) dalam penelitiannya tentang pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job burnout* pada polisi menunjukkan bahwa *perceived organizational support*

tidak hanya berpengaruh langsung pada *job burnout*, namun juga tidak langsung mempengaruhi *job burnout* dengan menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel moderator.

Penelitian lainnya yang dilakukan Xu & Yang (2021) tentang efek mediasi dan moderasi *perceived organizational support* pada hubungan antara stres kerja dan tiga komponen *job burnout* menggunakan sample dari 351 guru di China. Hasilnya menunjukkan bahwa pengaruh *perceived organizational support* tidak di dukung. Namun apabila dikaitkan dengan stress, hal ini berpengaruh pada salah satu dimensi *job burnout*, yaitu tentang kelelahan fisik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara *job insecurity* dan *perceived organizational support* dengan *job burnout* di masa pandemi. Tujuan penelitian ini adalah supaya organisasi dan karyawan sadar akan pentingnya menjaga kesehatan mental, terutama mengenai dampak *job burnout* bagi diri

karyawan itu sendiri, organisasi maupun pengguna layanan.

Job Burnout

Job burnout merupakan kondisi kelelahan fisik, mental dan emosional yang muncul sebagai konsekuensi dari ketidaksesuaian antara kondisi karyawan dengan pekerjaan (Putri, dkk, 2019). Sedangkan menurut Heinemann & Heinemann (2017) burnout adalah kondisi kelelahan karena pekerjaan yang ditandai dengan gejala fisik seperti sering sakit kepala, gangguan pencernaan, sulit tidur, dan sesak napas. Tanda-tanda perilaku termasuk frustrasi, kemarahan, sikap yang mencurigakan, terlalu peracaya diri, penggunaan obat penenang yang berlebihan, sinisme dan gejala depresi.

Job burnout memiliki tiga dimensi menurut Putri dkk (2019) yang antara lain:

1. Exhausted

Seseorang yang mengalami *job burnout* seringkali merasa kekurangan energi dan merasa lelah sepanjang hari. Selain kelelahan disertai gejala fisik, orang yang mengalami burnout

juga mengalami gejala kelelahan emosional hingga depresi.

2. Depersonalization/ Cynicism

Merupakan adanya sikap yang sinis terhadap orang-orang yang berada di lingkup pekerjaan dan cenderung menarik diri serta mengurangi keterlibatan bekerja.

3. Ineffectiveness

Adanya perasaan tidak berdaya, tidak mampu melakukan tugas dan menganggap tugas-tugas yang dibebankan terlalu berlebihan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi *job burnout* menurut Gigantesco & Giuliani (2011) antara lain faktor eksternal dan faktor internal. Faktor internal meliputi perasaan tentang diri mereka sendiri, tentang pekerjaan dan juga mengenai karakteristik kepribadian. Sedangkan faktor eksternal meliputi kondisi kerja, organisasi tempat ia bekerja, hubungan kerja, dan karakteristik pekerjaan.

Job Insecurity

Sverke, Johny, dan Katharina (2002) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa

tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah ubah dari sebuah pekerjaan dan berdampak pada berbagai jenis tekanan/ stres. Sementara itu, menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (2014) mendefinisikan *job insecurity* sebagai rasa tidak berdaya untuk mempertahankan kelangsungan (kerja) dalam kondisi kerja yang terancam.

Dachapalli dan Parumasur (2012) yang menyebutkan bahwa *job insecurity* bukan sekedar ancaman tentang kehilangan pekerjaan tetapi juga termasuk pikiran mengenai kehilangan aspek-aspek pekerjaan seperti gaji, status, kesempatan untuk promosi dan akses ke sumber daya manusia.

Job insecurity pada dasarnya terdiri dari dua dimensi, yakni dimensi ancaman akan kehilangan pekerjaan itu sendiri dan dimensi ancaman kehilangan faset-faset penting dalam pekerjaan, seperti promosi, gaji, dll (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984).

Kedua dimensi tersebut, kemudian dikembangkan oleh Ashford, Lee, dan Bobko (1989) menjadi seperti berikut :

1. Arti pekerjaan itu bagi Individu

Hal ini mencakup seberapa pentingnya aspek pekerjaan tersebut mempengaruhi tingkat ketidakamanan dalam bekerja. Aspek tersebut meliputi gaji, jabatan, promosi, dan lingkungan kerja yang nyaman bagi individu.

2. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan.

Hal ini berkaitan dengan kemungkinan mendapat kesempatan promosi, mempertahankan atau memperoleh kenaikan upah. Karyawan yang menonjolkan aspek kerja tertentu dan merasa terancam akan kehilangan atau tidak mendapatkan apa yang diinginkan, cenderung akan gelisah dan merasa tidak aman.

3. Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi kerja individu.

Hal ini dapat terjadi ketika karyawan di PHK atau dimutasi ke kantor cabang lain.

4. Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut.

Hal ini dapat terjadi sesuai dengan kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja yang dirasakan karyawan dalam keadaan terancam. Misalnya, karyawan yang khawatir tidak mendapat promosi atau menjadi karyawan tetap di perusahaan.

5. Ketidakberdayaan

Ketidakmampuan individu untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan dan pekerjaan secara keseluruhan yang teridentifikasi pada empat komponen

Perceived Organizational Support

Perceived Organizational Support (POS) merupakan Dukungan organisasi yang sering dikenal dengan istilah *perceived organizational support* (POS) merupakan sebuah konsep yang penting dalam literatur perilaku sebuah organisasi dimana dukungan organisasi dapat memberikan penjelasan mengenai hubungan antara perlakuan organisasi, sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi mereka.

Treatment yang dilakukan organisasi dijadikan sebagai stimulus yang ditangkap oleh karyawan yang diinterpretasikan menjadi persepsi atas dukungan organisasi tersebut. (Eisenberger dkk, 1986).

Sedangkan menurut Rhoades & Eisenberger (2002), *perceived organizational support* adalah penilaian karyawan terhadap organisasinya sejauh mana organisasi tempatnya bekerja menghargai kontribusi kinerja mereka, sejauhmana kesesuaian terhadap imbalan/penghargaan yang diberikan organisasi, serta sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Perceived organizational support mencerminkan ekspektasi terdalam karyawan bahwa dalam keadaan dimana mereka membutuhkan pekerjaan atau penunjang hidup, organisasi mau mengulurkan tangan membantu secara pribadi sehingga karyawan merasa dihormati, diperhatikan dan diakui (Kanten & Ulker, 2012). Saat *perceived organizational support* karyawan pada organisasi tinggi, maka tentunya hal ini

dapat mengurangi tingkat *burnout* pada karyawan.

Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) terdapat tiga dimensi *perceived organizational support* yang antara lain :

1. Keadilan yang diterima (*Fairness*)
Keadilan adalah salah satu anteseden yang paling kuat dalam mempengaruhi POS, karena karyawan akan menganggap perlakuan adil yang dilakukan oleh organisasi sebagai indikasi kepedulian terhadap dirinya.
2. Imbalan dan kondisi kerja organisasi (*organizational rewards and job condition*)
Imbalan merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaan dan kondisi kerja organisasi merupakan kondisi atau keadaan lingkungan kerja karyawan. Adapun imbalan dalam hal ini meliputi pengakuan, gaji, promosi, pelatihan, kemandirian, *role stressor*, dan ukuran organisasi.
3. Dukungan atasan (*supervisory support*)
Dukungan atasan merupakan keterlibatan supervisor (atasan)

dalam mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan. Karyawan juga mengembangkan pandangan umum mengenai sejauhmana supervisor menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan bawahan.

Hipotesis mayor dari penelitian ini adalah Ada hubungan antara *job insecurity* dan *perceived organizational support* dengan *job burnout*. Sedangkan Hipotesis minor pada penelitian ini adalah : (H1) Ada hubungan positif antara *Job Insecurity* dengan *job burnout*. (H2) Ada hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *job burnout*.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Adapun teknik pengambilan data dilakukan dengan studi populasi, yakni menggunakan seluruh populasi yang ada dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang sudah ditetapkan peneliti. Kriteria subjek yang ditentukan adalah seluruh dosen tetap di Univeritas X, Kabupaten

Kendal yang berjumlah 60 orang dengan masa kerja minimal 1 tahun.

Metode pengumpulan data dalam kegiatan penelitian mengenai Keterkaitan antara *Job insecurity* dan *perceived organizational support* dengan *Job Burnout* di masa pandemi menggunakan skala likert. Skala ini terdiri dari dua jenis pernyataan yaitu pernyataan bersifat *favorable*, yang berarti mendukung pada objek penelitian dan *unfavorable* yang berarti tidak mendukung pada objek sikap.

Terdapat tiga skala yang digunakan, yaitu skala tentang *job burnout*, *Perceived Organizational Support* dan *Job Insecurity*. Pengukuran *Job burnout* sendiri menggunakan skala MBI-ES (*Maslach Burnout Inventory*) yang terdiri atas 22 Item yang mencakup 3 dimensi *job burnout* yang antara lain kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan pencapaian pribadi.

Variabel kedua, *job insecurity* diukur menggunakan skala *job insecurity* yang berjumlah 30 item dengan 5 dimensi, yaitu arti pekerjaan itu sendiri, tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-

aspek pekerjaan, tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi kerja individu, tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut, dan keketidakterdayaan

Sementara itu, variabel *Perceived Organizational Support* diukur menggunakan skala yang diadaptasi dari Eisenberger, yaitu skala SPOS (*Survey Perceived Organizational Support*) yang berjumlah 36 item. Skala tersebut memuat tiga dimensi *Perceived organizational Support*, yang antara lain keadilan, dukungan atasan, *Organizational Reward* dan *Job Condition*.

Pengukuran validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor yang diperoleh dari setiap item dengan skor totalnya. Koefisien korelasi antara skor item dengan skor total tersebut bisa diperoleh dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* yang selanjutnya dikorelasi dengan korelasi *Part Whole*. Estimasi reliabilitas yang digunakan dalam analisis reliabilitas skala sikap dalam penelitian ini yaitu

dengan formula reliabilitas *Alpha Cronbach*.

Data yang telah didapat akan dihitung dengan menggunakan program *statistical packages for social science* (SPSS). Sementara itu, guna mengetahui hubungan antara *job burnout*, *Perceived Organizational Support* dan *Job Insecurity*, maka dapat dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda.

Hasil

1. Uji Normalitas

Uji normalitas terhadap variabel *job insecurity*, *perceived organizational support*, dan *job burnout* yang dilakukan dengan teknik *Kolmogorov-SmirnovZ* pada program *SPSS 23.00 for Windows* menunjukkan sebaran data NORMAL, dimana $P = 0,936$ ($p > 0,05$).

2. Uji Linieritas

Uji linieritas hubungan pada penelitian ini terdiri dari dua hasil, dimana hasil pertama bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dengan *job burnout*, sedangkan hasil kedua bertujuan untuk

mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dengan *job burnout*. Uji linieritas hubungan pertama yang diukur menggunakan teknik ANOVA pada program *SPSS 23.00 for Windows* menunjukkan adanya hubungan antara *job insecurity* dan *job burnout*, dimana $F_{Hitung} = 0,524$ dan $p = 0,952$ ($p > 0,05$). Uji linieritas hubungan kedua yang diukur menggunakan teknik ANOVA pada program *SPSS 23.00 for Windows* menunjukkan adanya hubungan antara variabel *perceived organizational support* dan *job burnout*, dimana $F_{Hitung} = 0,654$ dan $p = 0,827$ ($p > 0,05$).

3. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk menguji model *regresi* apakah ditemukan adanya hubungan antara variabel bebas 1 dan variabel bebas 2. Model *regresi* yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya sebuah multikolinieritas. Uji multikolinieritas pada penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS 23.00 for Windows* dengan teknik *Regresi berganda* dan menggunakan metode *VIF (Variance Inflation Factor)*. Hasil uji

multikolinieritas antar variabel bebas (*Job Insecurity* dan *Perceived Organizational Support*) menunjukkan tidak terjadinya multikolinieritas, karena nilai *tolerance* pada kedua variabel bebas bernilai 0,992 ($>0,1$) dan nilai *VIF* kedua variabel bebas bernilai 1,008 (<10).

4. Uji Hipotesis

a. Hipotesis Mayor

Hasil uji hipotesis mayor yang dilakukan dengan teknik korelasi Analisis regresi dua predictor pada program SPSS 23.00 for Windows menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara variabel *job insecurity* dan *perceived organizational support* dengan *job burnout*, dimana koefisiensi dari ketiga variabel $R_{x1x2y} = 0,341$ dengan $F_{Hitung} = 3,752$ ($F_{Hitung} > 3,150$) dan $P = 0,029$ ($p < 0,05$). Dengan demikian hipotesis mayor yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

b. Hipotesis Minor Satu

Hasil uji hipotesis minor satu yang dilakukan dengan teknik korelasi *Product Moment* pada program SPSS 23.00 for Windows menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat

signifikan antara variabel *job insecurity* dengan *job burnout*, dimana koefisien korelasi kedua variabel $R_{x1y} = 0,332$ dengan $P = 0,000$ ($p < 0,01$). Artinya semakin tinggi *job insecurity* maka semakin tinggi pula *job burnout*. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *job insecurity* maka semakin rendah pula *job burnout*. Dengan begitu hipotesis minor satu yang diajukan pada penelitian ini diterima.

c. Hipotesis Minor Dua

Hasil uji hipotesis minor dua yang dilakukan dengan teknik korelasi *Product Moment* pada program SPSS 23.00 for Windows menunjukkan adanya hubungan negatif yang sangat signifikan antara variabel *perceived organizational support* dengan *job burnout*, dimana koefisien korelasi kedua variabel $R_{x2y} = (-0,108)$ dengan $P = 0,000$ ($p < 0,01$). Artinya semakin tinggi *perceived organizational support* maka semakin rendah *job burnout*. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *perceived organizational support* maka semakin tinggi *job burnout*. Dengan begitu hipotesis minor dua yang diajukan pada penelitian ini diterima.

Diskusi

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa $R_{x1x2y} = 0,341$ dengan $F = 3,372$ dan $p = 0,029$ ($p < 0,05$) dengan persamaan regresi yaitu $Y = 50,898 + 0,178 x_1 + (-0,134) x_2$, ini berarti ada hubungan yang sangat signifikan antara *job insecurity* dan *perceived organizational support* dengan *job burnout*. Adapun penjelasan dari persamaan regresi diatas menunjukkan jika *job insecurity* dan *perceived organizational support* nilainya adalah 0, maka *job burnout* nilainya adalah 50,898. Koefisien regresi variabel *job insecurity* sebesar 0,178 artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan variabel *job insecurity* nilainya mengalami kenaikan 1%, maka *job burnout* akan mengalami kenaikan sebesar 50,898. Sedangkan pada koefisien regresi *perceived organizational support* memiliki nilai sebesar (-0,134). Artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan *perceived organizational support* nilainya mengalami kenaikan sebesar 1%, maka *job burnout* akan mengalami penurunan sebesar 50,898.

Hasil uji hipotesis pertama dalam pengolahan data menunjukkan adanya

nilai koefisien korelasi $r_{x1y} = 0,332$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara variabel *job insecurity* dengan *job burnout*. Artinya semakin tinggi tingkat *job insecurity* maka semakin tinggi pula tingkat *job burnout* yang terjadi. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat *job insecurity* maka semakin rendah pula tingkat *job burnout* yang terjadi. Dengan demikian hipotesis minor satu yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Restiningrum, dkk (2015) dalam hasil penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Locus Of Control* dan Job Insecurity Terhadap 59 Tenaga Perawat di Rumah Sakit Paru Jember menunjukkan bahwa Job Insecurity secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout yang dialami tenaga perawat rumah sakit paru Jember. Hal tersebut pun didukung oleh Shropshire dan Kadlec (2012) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara *Stres*, *Job Insecurity* dan *job burnout*. Temuan lain dari penelitian tersebut adalah karyawan yang

mengalami burnout, biasanya dipengaruhi karena pertimbangan pilihan karir lainnya.

Penelitian mengenai job insecurity dan job burnout pun tidak hanya di ranah industri, namun juga dalam lingkup keluarga, seperti yang dilakukan

Hasil uji hipotesis kedua dalam pengolahan data menunjukkan adanya nilai koefisien korelasi $r_{xy} = (-0,108)$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara variabel *perceived organizational support* dengan *job burnout*. Artinya semakin tinggi tingkat *perceived organizational support* maka semakin rendah tingkat *job burnout* yang terjadi. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat *perceived organizational support* maka semakin tinggi tingkat *job burnout* yang terjadi. Dengan demikian hipotesis minor dua yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Yaghoubi (2014) dalam penelitiannya yang berjudul Studi mengenai *perceived organizational support* kaitannya dengan *job burnout*. Adapun

hasilnya adalah bahwa terdapat hubungan negatif antara kedua variabel tersebut. *perceived organizational support* yang tinggi akan menurunkan tingkat *job burnout*. Sebaliknya, *perceived organizational support* yang rendah justru akan meningkatkan *job burnout*. Adapun sumbangan efektif yang diperoleh sebesar 29% pada variabel *burnout*.

Senada dengan pernyataan tersebut, Rhoades & Eisenberger (2002) pun menyatakan bahwa *perceived organizational support* dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan menurunkan tingkat *burnout*.

Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Anomneze, dkk (2016) yang menyoroti problematika tentang *Teacher's emotional labour and burnout*. Dalam penelitiannya dijelaskan bahwa *perceived organizational support* dapat membantu guru untuk mengelola emosi sehingga dapat menurunkan tingkat *burnout*.

Penelitian yang dilakukan Tilakdharee, Ramidial dan Parumasur (2010) juga membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *job*

insecurity dengan *job burnout* secara keseluruhan

Dalam penelitian tentang keterkaitan antara *job insecurity* dan *perceived organizational support* dengan *job burnout*, hasil yang diperoleh dari uji hipotesis menunjukkan R^2 (*R square*) adalah 0,116. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan efektif (SE) *job*

insecurity dan *perceived organizational support* terhadap *job burnout* sebesar 11,6 % dan masih terdapat 88,4 % dipengaruhi oleh faktor lain. Rincian sumbangan efektif yang dihasilkan adalah *job insecurity* sebesar 10,7 % dan *perceived organizational support* sebesar 0,9 %.

Tabel 1. Sumbangan Efektif (SE) Variabel *Perceived Organizational Support* dan *Job Insecurity*

Keterangan	Sumbangan Efektif
<i>Job Insecurity</i>	10,7 %
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,9 %
Total	11,6 %

Hasil penelitian juga mendeskripsikan bagaimana tingkat *job burnout*, *perceived organizational support*, dan *job insecurity*.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Hasil Penelitian

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
<i>Job Burnout</i>	58,30	8,434	60
<i>Job Insecurity</i>	86,17	15,416	60
<i>Perceived Organizational Support</i>	58,98	5,000	60

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai *mean* (rata-rata) variabel *job burnout* sebesar 58,30, *job insecurity* sebesar 86,17 dan *perceived organizational support* sebesar 58,98

dengan nilai standar deviasi masing-masing variabel yang sudah dibulatkan yaitu menjadi 8, 15 dan 5. Berdasarkan nilai *mean* (rata-rata) dan standar deviasi, nilai tersebut kemudian

digunakan untuk membagi hasil penelitian menjadi 3 kategori, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Rumus yang digunakan untuk mengetahui

kategori ini menggunakan pedoman yang telah dikemukakan oleh Azwar (2015).

Tabel 3. Rumus Kategosisasi Hasil Penelitian

Kategorisasi	Rumus Yang Digunakan		
	<i>Job Burnout</i>	<i>Job Insecurity</i>	<i>Perceived organizational Support</i>
Rendah	$X < 50$	$X < 71$	$X < 53$
Sedang	$50 \leq X \leq 66$	$71 \leq X \leq 101$	$53 \leq X \leq 63$
Tinggi	$X > 66$	$X > 101$	$X > 63$

Tabel 4. Kategorisasi Hasil Penelitian

Keterangan	<i>Job Burnout</i>		<i>Job Insecurity</i>		<i>Perceived Organizational Support</i>	
	F	%	F	%	F	%
Rendah	9	15%	10	16,7%	9	15%
Sedang	40	66,7%	40	66,6%	39	65%
Tinggi	11	28,3%	10	16,7%	12	20%
Total	60	100%	60	100%	60	100%

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *job burnout*, *job insecurity*, dan *perceived organizational support* berada pada kategori **sedang**.

Penelitian ini masih terdapat beberapa kelemahan. Adapun beberapa kemungkinan yang menyebabkan penelitian ini mengalami banyak kelemahan diantaranya adalah:

1. Penyebaran kuesioner melalui *Google Form* yang masih asing di hadapan responden membuat

mereka sedikit kebingungan tentang perintah yang diberikan, sehingga banyak dari mereka hanya mengisi satu kuesioner sebelum akhirnya diberikan instruksi lanjutan.

2. Kesibukan masing-masing responden yang berbeda-beda membuat peneliti harus bersabar menunggu respon dari kuesioner yang telah disebar.
3. Efek *pandemic* yang mengakibatkan peneliti dan responden tidak

diperbolehkan untuk bertatap muka, sehingga dalam pengisian kuesioner penelitian, peneliti tidak dapat memantau secara langsung.

Kesimpulan

Ada hubungan antara *job insecurity* dan *perceived organizational support* dengan *job burnout*. Hal itu ditunjukkan oleh nilai koefisiensi dari ketiga variabel, yaitu $R_{x1x2y} = 0,361$ dengan $F_{hitung} = 4,496$ ($F_{hitung} > 3,150$) dan $P = 0,000$ ($p < 0,01$). Ada hubungan positif antara *job burnout* dan *perceived organizational support*. Hal itu ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi pada variabel *job insecurity* dan *job burnout* yang bernilai 0,346. Artinya semakin tinggi tingkat *job insecurity* maka semakin tinggi pula tingkat *job burnout*. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat *job insecurity* maka semakin rendah pula tingkat *job burnout*. Ada hubungan negatif antara *perceived organizational support* dengan *job burnout*. Hal itu ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi pada variabel *perceived organizational support* dan *job burnout* yang bernilai (-0,175). Artinya semakin tinggi tingkat *perceived*

organizational support maka semakin rendah tingkat *job burnout*. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat *perceived organizational support* maka semakin tinggi tingkat *job burnout*.

Presentase Sumbangan Efektif (SE) yang diberikan oleh variabel *job insecurity* dan *perceived organizational support* terhadap variabel *job burnout* sebesar 13 % ($R\ square = 0,130$) sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel *job insecurity* dan *perceived organizational support* dengan *job burnout*, maka sudah selayaknya setiap dosen dan organisasi menyadari pentingnya dampak negatif *burnout* sehingga bisa memberikan upaya *preventif* untuk mengurangi tingkat *burnout*, agar *performance* kerja meningkat.

Bagi peneliti lain yang tertarik untuk mendalami permasalahan ini, sebaiknya dipertimbangkan kembali metode yang akan digunakan. Selain itu perlu dipertimbangkan kembali variabel bebas yang akan digunakan,

mengingat hasil dari penelitian ini variabel *job insecurity* dan *perceived organizational support* hanya memberikan Sumbangan Efektif (SE) sebesar 13 % ($R^2 = 0,130$) terhadap variabel *job burnout*.

Referensi

- Anomneze, E. A., Ugwu, D. I., Enwereuzor, I. K., & Ugwu, L. I. (2016). Teachers' emotional labour and burnout: Does perceived organizational support matter? *Asian Social Science*, 12(2), 9–22. <https://doi.org/10.5539/ass.v12n2p9>
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Cause, and Consequences of Job Insecurity: a Theory-Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829. <https://doi.org/10.2307/256569>
- Bianchi, R., Eric, L., & Irvin, S. S. (2018). Understanding depression: Clinical manifestations, diagnosis and treatment. *Burnout Syndrome and Depression*, 2(February), 1–327. <https://doi.org/10.1007/978-981-10-6577-4>
- Dachapalli, L. P., & Parumasur, S. B. (2012). *Employee Susceptability To Experiencing Job Insecurity*. 15(1), 31–43.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Eisenberger 1986 JAppPsychol POS original article. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Gigantesco, A., & Giuliani, and M. (2011). Quality of life in mental health services with a focus on psychiatric rehabilitation practice. *Ann Ist Super Sanità*, 47(4), 363–372. <https://doi.org/10.4415/ANN>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2014). Insecurity : Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Journal*, 9(3), 438–448.
- Heinemann, L. V., & Heinemann, T. (2017). Burnout research: Emergence and scientific investigation of a contested diagnosis. *Sage Open*, 7(1). <https://doi.org/10.1177/2158244017697154>
- Kanten, P., & Ulker, F. E. (2012). A Relational Approach Among Perceived Organizational Support, Proactive Personality and Voice Behaviour. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 62, 1016–1022. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.173>
- Karunia, A. M. (2020). *Survei PPM Manajemen: 80 Persen Pekerja Mengalami gejala Stres Karena Khawatir Kesehatan*. Kompas. <https://money.kompas.com/read/2020/06/05/133207026/survei-ppm-manajemen-80-persen-pekerja-mengalami-gejala-stres-karena-khawatir>
- Lizano, E. L. (2015). Examining the Impact of Job Burnout on the Health and Well-Being of Human Service Workers: A Systematic

- Review and Synthesis. *Human Service Organizations Management, Leadership and Governance*, 39(3), 167–181.
<https://doi.org/10.1080/23303131.2015.1014122>
- Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Agulló-Tomás, E., & Rodríguez-Suárez, J. (2018). Job insecurity and mental health: A meta-analytical review of the consequences of precarious work in clinical disorders. *Anales de Psicología*, 34(2), 211–223.
<https://doi.org/10.6018/analesps.34.2.281651>
- Maslach, C., & Leiter, M. (2016a). Burnout. *Burnout*, June 2016, 351–357. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016b). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111.
<https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Menéndez-Espina, S., Llosa, J. A., Agulló-Tomás, E., Rodríguez-Suárez, J., Sáiz-Villar, R., & Lahseras-Díez, H. F. (2019). Job insecurity and mental health: The moderating role of coping strategies from a gender perspective. *Frontiers in Psychology*, 10(FEB).
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00286>
- Putri, L. A. Z., Zulkaida, A., & Rosmasuri, P. A. (2019). Perbedaan Burnot Pada Karyawan Ditinjau Dari Masa Kerja. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 157–168.
<https://doi.org/10.35760/psi.2019.v12i2.2440>
- Rasip, A., Kurniawan, H., & Syahrina, I. A. (2020). Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Burnout Pada Karyawan Outsourcing Fifgroup Cabang Padang. *Psyche 165 Journal*, 13(2), 140–146.
- Restiningrum, D., Nurhardjo, B., & Syaharudin, M. (2015). Pengaruh Locus of Control dan Job Insecurity Terhadap Burnout Tenaga Perawat di Rumah Sakit Paru Jember. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*, 1–6.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
<https://doi.org/10.1037/00219010.87.4.698>
- Savage, M. (2020, November 6). *Dampak psikologis akibat pandemi Covid-19 diduga akan bertahan lama* - BBC News Indonesia. BBC Worklife.
<https://www.bbc.com/indonesia/vert-fut-54808663>
- Shropshire, J., & Kadlec, C. (2012). I'm leaving the IT field: The impact of stress, job insecurity, and burnout on IT professionals. *International Journal of Information*, 2(1), 6–16.
http://esjournals.org/journaloftechnology/archive/vol2no1/vol2no1_2.pdf
- Sverke, M., Johny, H., & Katharina, N. (2002). No Security: A Meta-Analysis and Review of Job

- Insecurity and Its Consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.7.3.242>
- Tilakdharee, N., Ramidial, S., & Parumasur, S. B. (2010). The relationship between job insecurity and burnout. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 13(3), 254–271. <https://doi.org/10.4102/sajems.v13i3.103>
- Toker, B. (2012). Life Satisfaction Among Academicians: An Empirical Study on the Universities of Turkey. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 47(1), 190–195. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.06.637>
- Wayanti, S., Suryaningsih, & Esyuananik. (2016). Kelelahan Kerja (Burnout Syndrom) pada Dosen Berdasarkan Karakteristik Demografi, Harapan, Penghargaan dan Kontrol. *Jurnal Penelitian Kesehatan "Suara Forikes" (Journal of Health Research "Forikes Voice")*, 7(1), 39–45. <http://forikesejournal.com/index.php/SF/article/view/11>
- Xu, Z., & Yang, F. (2021). The impact of perceived organizational support on the relationship between job stress and burnout: a mediating or moderating role? *Current Psychology*, 40(1), 402–413. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9941-4>
- Yaghoubi, N. M., Pourghaz, A., & Toomaj, H. G. (2014). Study of Perceived Organizational Support's Relationship with Job Burnout. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(6), 315–324. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v4-i6/961>
- Zeng, X., Zhang, X., Chen, M., Liu, J., & Wu, C. (2020). The Influence of Perceived Organizational Support on Police Job Burnout: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00948>