

Hubungan Antara Insecurity dengan Burnout pada Karyawan Outsourcing Job Pelindo Teluk Bayur Padang

Yeki Candra¹, Selvi Zola Fenia²

^{1,2}Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

selvizolafenias@upiypk.ac.id

Abstract

Free competition in the industrial and organizational world, developments in information and communication technology (ICT), increased knowledge of consumers and company employees, encourage business actors who produce goods or services to start taking into account factors that can improve the quality and quantity of production to increase profits/profits. service satisfaction for consumers, as well as improving employee welfare. This study aims to determine the relationship between job insecurity and burnout among outsourced employees at Pelindo Teluk Bayur Padang. The independent variable in this study is job insecurity and the dependent variable is burnout. The measurement tools used in this study are the job insecurity scale and the burnout scale. The sample in this study were 118 outsourced employees of Pelindo Teluk Bayur Padang. Test the validity and reliability in this study using Alpha Cronbach technique. The results of the validity coefficient on the job insecurity scale range from $r_{ix} = 0.311$ to $r_{ix} = 0.793$ with a reliability coefficient of $\alpha = 0.929$. Meanwhile, the burnout scale moves from $r_{ix} = 0.327$ to $r_{ix} = 0.803$ with a reliability coefficient of $\alpha = 0.934$. Based on data analysis, a correlation value of 0.781 was obtained with a significance level of 0.000, which means that the hypothesis is accepted. This shows that there is a significant relationship between job insecurity and burnout among Pelindo Teluk Bayur Padang outsourced employees.

Keywords: Job Insecurity, Burnout, Outsourcing Employees, Company, Employee.

Abstrak

Persaingan bebas di dunia industri dan organisasi, perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (ICT), peningkatan pengetahuan konsumen, dan karyawan perusahaan, mendorong pelaku usaha yang memproduksi barang ataupun jasa mulai memperhitungkan faktor-faktor yang mampu meningkatkan kualitas maupun kuantitas produksi untuk meningkatkan perolehan/keuntungan, kepuasan layanan bagi konsumen, serta peningkatan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara job insecurity dengan burnout pada karyawan outsourcing Pelindo Teluk Bayur Padang. Variabel Bebas dalam penelitian ini adalah job insecurity dan variabel terikat adalah burnout. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala job insecurity dan skala burnout. Sampel dalam penelitian ini adalah 118 orang karyawan outsourcing Pelindo Teluk Bayur Padang. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik Alpha Cronbach. Hasil koefisien validitas pada skala job insecurity bergerak dari $r_{ix} = 0,311$ sampai dengan $r_{ix} = 0,793$ dengan koefisien reliabilitas sebesar $\alpha = 0,929$, sedangkan pada skala burnout bergerak dari $r_{ix} = 0,327$ sampai dengan $r_{ix} = 0,803$ dengan koefisien reliabilitas sebesar $\alpha = 0,934$. Berdasarkan analisis data, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,781 dengan taraf signifikansi 0,000 yang berarti hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara job insecurity dengan burnout pada karyawan outsourcing Pelindo Teluk Bayur Padang.

Kata kunci: job insecurity, burnout, karyawan outsourcing, perusahaan, karyawan.

Jurnal Ekobistek is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Setiap pekerjaan pasti memiliki tantangan, hambatan, dan kesulitannya masing-masing. Seringnya ini menjadi salah satu faktor yang membuat seseorang merasa sangat lelah sehingga sebuah pekerjaan tidak dapat dikerjakan dengan cepat dan menguras waktu. Akibat yang ditimbulkan dari semua ini adalah stress[1]. Dewasa ini masyarakat sudah tidak asing lagi mendengar istilah stres. Stres kerja diartikan sebagai suatu situasi yang tercipta dimana faktor terkait pekerjaan (*work related factors*) berinteraksi dengan

faktor di dalam diri karyawan, dan merubah kondisi fisiologis dan/atau psikologis sedemikian rupa sehingga memaksa seseorang menyimpang dari fungsi normalnya [2].

Setiap progress dari industri maupun organisasi pasti memiliki perubahan tertentu seperti merger, downsizing, re-organisasi serta teknologi baru akan menjadi sumber ancaman bagi karyawan. ketakutan akan adanya pemutusan hubungan kerja dalam suatu organisasi dapat menjadi latar belakang ketidakamanan kerja pada karyawan [3]. Dalam melaksanakan

pekerjaan, seringkali karyawan di sebuah kantor tidak luput dari rasa bosan, stress secara psikologis maupun fisik, dan kelelahan yang tidak dapat dihindari. Selain itu, setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk memperoleh keuntungan dan keuntungan tersebut bisa diraih apabila didukung oleh sumber daya manusia yang handal yang tidak mudah menyerah menghadapi kesulitan apapun, termasuk kesulitan-kesulitan yang berhubungan dengan pekerjaan, juga diharapkan karyawan tidak mudah terpengaruh oleh hal-hal yang negatif termasuk hal-hal yang dapat menimbulkan stres [4]. Salah satu dampak stres kerja yang berkembang ke arah negatif adalah kejenuhan atau burnout [5]. Model stress mereka menunjukkan bahwa salah satu hasil dari stress secara psikologi adalah burnout [6]. Burnout merupakan istilah populer untuk kondisi penurunan energi mental atau fisik setelah periode stres yang tidak sembuh-sembuh berkaitan dengan pekerjaan, terkadang dicirikan dengan pekerjaan atau dengan penyakit fisik [7]. Burnout adalah suatu sindrom kelelahan emosional, fisik, dan mental, berhubungan dengan rendahnya perasaan harga diri, disebabkan oleh penderitaan stres yang intens dan berkepanjangan [8].

PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) merupakan salah satu perusahaan pelabuhan di Kota Padang yang menampung sebagian besar barang-barang komoditas di Sumatera Barat untuk di kirim ke luar Sumatera Barat. Begitu juga dengan barang impor dari berbagai antar pulau serta pintu gerbang terhadap kegiatan ekspor impor. Pendirian PT. Pelabuhan Indonesia wilayah dengan tujuan Sumatera Barat. Dengan kata lain bahwa oleh PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Teluk Bayur berfungsi sebagai pintu gerbang (Persero) di Kota Padang dilakukan dengan tujuan untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi di Sumatera Barat Kegiatan utama yang dilakukan oleh PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Teluk Bayur adalah kegiatan transportasi antar pulau dan kegiatan bongkar muat barang ekspor impor. Pelayanan yang dilakukan oleh PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Teluk Bayur adalah kolam pelabuhan, pelayanan pandu & tunda, fasilitas infrastruktur pelabuhan termasuk dermaga, dolphin, dan tambatan, gudang, lapangan, penanganan barang serta kelengkapannya, operasi penanganan petih kemas, operasi penanganan bulk cargo, terminang penumpang, dan utilitas area darat pelabuhan & properti untuk usaha-usaha lebih produktif. Beragamnya kegiatan usaha yang dilakukan oleh PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Teluk Bayur mengharuskan manajemen untuk mampu mengelola sumber-sumber keuangan perusahaan agar tidak terjadi penyalahgunaan yang pada akhirnya akan merugikan perusahaan itu sendiri dan negara. Kemampuan manajemen dalam mengelola sumber-sumber penerimaan dan pengeluaran perusahaan dapat menjadi kekuatan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Seperti halnya PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Teluk Bayur yang merupakan perusahaan BUMN seharusnya laba yang diperoleh dapat memberikan kontribusi bagi pembangunan Kota Padang. Menurut DPRD Kota Padang yang membidangi pendapatan daerah menyatakan bahwa PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Teluk Bayur belum memberikan kontribusi bagi pembangunan Kota Padang [9]. Hal ini mengindikasikan bahwa manajemen perusahaan belum mampu mengelola dengan baik penggunaan laba perusahaan BUMN [10].

Saat menjalankan tugasnya sebagai karyawan, dituntut untuk dapat bekerja dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi, jam kerja yang melebihi batas waktu kerja yang biasanya sehingga tidak jarang membuat para karyawan merasa kelelahan baik dari segi fisik maupun psikis [11]. International Labour Organization menyebutkan hampir setiap tahun sebanyak dua juta pekerja meninggal dunia karena kecelakaan kerja yang disebabkan oleh faktor kelelahan [12]. Karyawan yang mengalami burnout akan merasa bahwa pekerjaannya bukanlah prioritas utama, sudah mengalami kejenuhan, tidak lagi menyelesaikan pekerjaan dengan hati yang senang [13]. Penelitian tersebut menyatakan dari 58115 sampel, 32,8% diantaranya atau sekitar 18.828 sampel menderita kelelahan. Penelitian mengenai kecelakaan transportasi yang dilakukan di New Zealand antara tahun 2002 dan 2004 menunjukkan bahwa dari 134 kecelakaan fatal, 11% diantaranya disebabkan faktor kelelahan dan dari 1703 cidera akibat kecelakaan, 6% disebabkan oleh kelelahan pada operator-operator. Hal ini tentu membuat para karyawan tidak aman dalam bekerja. Salah satu persoalan yang muncul yang berkaitan dengan diri individu di dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi dan persaingan yang keras ditempat kerja karyawan itu adalah burnout [14], [15].

Burnout adalah suatu keadaan atau kondisi seseorang mengalami penipisan atau penurunan emosional, kehilangan motivasi dan komitmen yang disebabkan dari stres secara emosional sehingga cepat merasa lelah secara fisik maupun mental dan juga selalu sinis terhadap orang lain [16]. Burnout adalah suatu keadaan atau kondisi seseorang mengalami penipisan atau penurunan emosional, kehilangan motivasi dan komitmen yang disebabkan dari stres secara emosional sehingga cepat merasa lelah secara fisik maupun mental dan juga selalu sinis terhadap orang lain [17].

Burnout sering terjadi pada pekerja bagian pelayanan dimana burnout adalah bentuk ketegangan psikologis dan antara lain menyebabkan hasil yang tidak diinginkan seperti berkurangnya kinerja pekerjaan, ketidakpuasan kerja, berkurangnya kepuasan pelanggan, rendahnya tingkat komitmen organisasi dan peningkatan absensi dan sebagai faktor utama dari adanya niat karyawan dalam meninggalkan pekerjaannya. Kelelahan yang baik secara fisik maupun

psikis yang berakibat pada terkurasnya energi pada karyawan seperti susah tidur, serangan sakit kepala, kurangnya nafsu makan, individu merasakan adanya anggota badan yang sakit, depersonalisasi yang ditunjukkan dengan sikap menarik diri dari lingkungan sekitar akibat merasa gagal atau menghindari dari ketidakpastian dalam pekerjaan dan rendahnya hasrat pencapaian diri sehingga berdampak pada kepercayaan diri atas pengerjaan tugas yang diberikan dimana permasalahan ini menimbulkan dampak pada individu itu sendiri dan juga bagi perusahaan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi burnout yaitu faktor keterlibatan dengan pelanggan, faktor lingkungan kerja, faktor sosial budaya dan faktor individu yang meliputi job insecurity [18].

Job insecurity dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja [19]. Job insecurity merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan [20]. Ketidakamanan (job insecurity) kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis, kondisi di luar lingkungan kerja dan diri pribadi [21]. Lebih lanjut, Saylor berpendapat bahwa aspek-aspek job insecurity meliputi ketakutan akan kehilangan pekerjaan, bekerja lebih keras dan ketakutan akan kehilangan status sosial.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan pada tanggal 24 Maret 2023 kepada beberapa karyawan outsourcing didapatkan keterangan bahwa karyawan membenarkan pengakuan dari pengasuh HRD Pelindo Teluk Bayur Padang adalah benar dimana dalam menjalankan pekerjaan mereka sering mengalami sakit kepala, sering mengantuk, pusing serta tidak fokus ketika diberikan tugas. Tidak hanya itu mereka juga merasakan beberapa hal lainnya seperti merasa bosan, mudah tersinggung, badmood, sering tidak percaya diri ketika mendapatkan tugas yang harus di selesaikan dengan tepat waktu serta khawatir bila tugas yang diberikan tidak maksimal dan sesuai dengan apa yang di targetkan. Adanya rasa takut pada karyawan yang akan masa depan mereka di kantor, mereka takut apabila posisi dan jabatan mereka tergantikan, tidak mendapatkan pekerjaan lagi, dan mereka juga takut akan kehilangan status sosial terkait dengan ketidakpastian karir. Kehilangan pekerjaan mungkin dapat terjadi secara permanen atau seseorang mungkin dipecat, diputus kontrak kerjanya secara tiba-tiba atau dipaksa pensiun dini. Jika permasalahan ini terus berlanjut maka yang akan terkena dampaknya

tidak hanya pada diri sendiri melainkan juga terhadap organisasi atau perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, diketahui bahwa Job Insecurity memiliki hubungan yang signifikan dengan Burnout. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti “Hubungan Job Insecurity dengan Burnout pada karyawan Outsourcing Pelindo Teluk Bayur Padang.

2. Metodologi Penelitian

Desain Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian dan permasalahan yang diteliti dan dirumuskan, maka penelitian penulis dapat digolongkan pada penelitian yang bersifat deskriptif dan kuantitatif. metode kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sedangkan Analisis deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel baik satu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan atau hubungan dengan variabel lain. Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan menjelaskan fenomena yang ada dengan menggunakan angka-angka untuk mencadarkan karakteristik individu atau kelompok.

Sumber data

Dalam penelitian ini jenis dan sumber data yang digunakan dalam variabel penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer yaitu data atau informasi yang di peroleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel untuk tujuan spesifik studi. Seperti hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh peneliti dan wawancara pihak-pihak terkait. Data primer berupa data mentah untuk data tanggapan responden mengenai pengaruh Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan dengan Kualitas Pelayanan sebagai Variabel Intervening pada Keripik Balado Ai-Sya Sicincin Padang Pariaman.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data atau informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada beberapa gambaran umum perusahaan, struktur organisasi perusahaan, jumlah karyawan, tugas dan wewenang masing-masing bagian, dan data yang berkaitan dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yang akan dilakukan ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (Field Research)

Penelitian lapangan (field research) adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mendatangi langsung tempat yang menjadi objek yang bersangkutan melalui kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

2. Penelitian Perpustakaan (Library Research)

Penelitian Perpustakaan Library research adalah pengumpulan data dengan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian pustaka yang berasal dari jurnal, literatur-literatur serta skripsi yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan skala pengukuran psikologi dengan model skala likert sebagai metode dalam mengumpulkan data penelitian yaitu skala job insecurity berkisar dari rxy = 0,311 sampai dengan rxy = 0,793 maka dari 30 aitem diperoleh 22 aitem yang valid dan 8 item gugur dengan menggunakan teori Ashford terdapat 3 aspek yaitu perasaan terancam pada total pekerjaan, perasaan terancam terhadap tampilan kerja (*job features*) dan ketidakberdayaan (*powerlessness*). Skala burnout bergerak dari rxy = 0,327 sampai dengan rxy = 0,803 maka dari 36 item diperoleh 28 item yang valid dan 6 item yang gugur menggunakan teori Maslach terdapat 3 komponen yaitu kejenuhan emosional, depersonalisasi dan pencapaian personal. Dengan skor masing-masing pernyataan favourable dan unfavourable.

Populasi dalam penelitian ini adalah 210 orang karyawan outsourcing Pelindo Teluk Bayur Padang Menurut Sujarweni sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah simple random sampling artinya pengambilan anggota sampel dan populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu dimana cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogeny. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 118 orang karyawan

outsourcing Pelindo Teluk Bayur Padang Dalam menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program IBM SPSS 21.0.

3. Hasil dan Pembahasan

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	N	KSZ	P	Sebaran
Job insecurity	118	0,911	0,378	Normal
Burnout	118	0,960	0,316	Normal

Berdasarkan uraian tabel di atas, maka diperoleh nilai signifikansi pada skala job insecurity sebesar $p = 0,378$ dengan $KSZ = 0,911$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p > 0,05$, artinya sebaran berdistribusi secara normal sedangkan untuk skala burnout diperoleh nilai signifikansi sebesar $p = 0,316$ dengan $KSZ = 0,960$, hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p > 0,05$, artinya sebaran berdistribusi secara normal

b. Uji Linearitas

Hasil uji linearitas disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

N	Df	Mean Square	F	Sig
118	1	8722,348	202,836	0,000

Berdasarkan uraian tabel di atas, maka diperoleh nilai signifikansi sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,05$), artinya varians pada skala job insecurity dan skala burnout tergolong linier.

c. Uji Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi atau dapat digeneralisasi (Priyatno, 2018). Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi product moment dari Pearson dengan menggunakan bantuan program komputer. Berdasarkan hasil pengolahan data hubungan antara job insecurity dengan burnout pada karyawan outsourcing yang bekerja di Pelindo Teluk Bayur Padang dengan sampel penelitian sebanyak 118 orang, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

P	(α)	Nilai korelasi ®	Square	Kesimpulan	Ket
0,000	0.01	0,781	0,610	Sig (2-tailed) 0,000 < 0,01 level of significant (α),	Diterima

Berdasarkan uraian tabel di atas, maka diperoleh koefisien korelasi antara variabel job insecurity dengan burnout sebesar $r = 0,781$ dengan taraf signifikansi $p = 0,000$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat

hubungan yang kuat dan signifikan antara job insecurity dengan burnout pada karyawan outsourcing yang bekerja di Pelindo Teluk Bayur Padang dengan arah hubungan positif. Hal ini berarti apabila karyawan outsourcing memiliki job insecurity yang tinggi, maka karyawan outsourcing tersebut memiliki burnout yang tinggi, begitu juga sebaliknya apabila karyawan outsourcing memiliki job insecurity yang rendah, maka karyawan outsourcing akan memiliki burnout yang rendah.

Sumbangan efektif

Besarnya sumbangan variabel job insecurity terhadap variabel burnout dapat ditentukan dengan menggunakan rumus koefisien determinan. Derajat koefisien determinan dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KP &= r^2 \times 100 \% \\ &= (0,781)^2 \times 100 \% \\ &= 61\% \end{aligned}$$

Adapun besar sumbangan efektif (R square) dari variabel job insecurity terhadap variabel burnout adalah sebesar 61% artinya variabel job insecurity memiliki sumbangan sebesar 61% terhadap variabel burnout sedangkan 39% dipengaruhi oleh faktor lain seperti faktor keterlibatan dengan pelanggan, faktor lingkungan kerja, faktor individu dan faktor sosial budaya (Cherniss, dkk dalam Asih., dkk, 2018).

Pembahasan

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara job insecurity dengan burnout pada karyawan outsourcing yang bekerja di Pelindo Teluk Bayur Padang yang ditunjukkan oleh angka koefisien korelasi $r_{xy} = 0,781$ dengan nilai signifikansi $p = 0,000$. Nilai yang positif pada koefisien korelasi menunjukkan hubungan positif antara job insecurity dengan burnout pada karyawan outsourcing yang bekerja di Pelindo Teluk Bayur Padang, artinya bahwa semakin tinggi job insecurity maka semakin tinggi burnout dan sebaliknya semakin rendah job insecurity maka semakin rendah burnout. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis diterima dimana arah hubungan yang positif.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengumpulan data dan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan yang sekaligus merupakan jawaban dari tujuan penelitian adalah sebagai berikut: Berdasarkan analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara job insecurity dengan burnout pada karyawan outsourcing yang bekerja di Pelindo Teluk Bayur Padang. Demikian juga arah dari hubungan yang menunjukkan arah positif, artinya bahwa semakin tinggi job insecurity maka semakin tinggi burnout dan sebaliknya

semakin rendah job insecurity maka semakin rendah burnout pada karyawan outsourcing yang bekerja di Pelindo Teluk Bayur Padang. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis diterima dimana arah hubungan yang positif. Adapun sumbangan efektif dari variabel job insecurity dengan variabel burnout yaitu sebesar 61%.

Daftar Rujukan

- [1] Asih, Gusti. Y., Widhiastuti, Hardani dan Dewi, Rusmalia. 2018. Stress Kerja. Semarang: Semarang University Press.
- [2] Azwar, Saifuddin. 2019. Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [3] Saifuddin. 2019. Reliabilitas dan Validitas Edisi 4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [4] Humaira, Roza. 2018. Perbedaan Kelelahan Kerja Ditinjau Berdasarkan Shift Kerja Pada Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD DR.M.Djamil Padang. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang.
- [5] Iskandar & Yuhansyah. 2018. Pengaruh Motivasi & Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja. Media Sahabat Cendekia.
- [6] 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.
- [7] Ndun, Catherine. C., Wijaya. R. P. C dan Aipipidely, Diana. 2023. Job Insecurity on Burnout in Kupang City Government Employees, East Nusa Tenggara. *Journal of Health and Behavioral Science* Vol. 5, No. 1, March 2023, pp. 118-133.
- [8] Nurfazilla. 2022. Hubungan Antara Work Family Conflict Dan Burnout Pada Tenaga Keperawatan RSUD Padang Pariaman Dimasa Pandemi. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang.
- [9] Permatasari, Citra dan Laily, Nur. 2020. Pengaruh Job Insecurity Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Di Surabaya). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: Volume 10, Nomor 11, November 2021*.
- [10] Priyatno, Duwi. 2018. SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa Dan Umum. Yogyakarta: Mediakom.
- [11] Ramdan, Iwan. M. 2018. Kelelahan Kerja Pada Penenun Tradisional Sarung Samarinda. Samarinda: Uwais.
- [12] Rasip, Asroni. 2020. Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Burnout Pada Karyawan Outsourcing Fifgroup Cabang Padang. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang.
- [13] Rifqi, Bustanur. 2021. Perbandingan Kelelahan Kerja Perawat Ditinjau Shift Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Di RSUD Dr. Adnaan WD Payakumbuh. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang.
- [14] Safitri, Cahya. M. T dan Anisah, Laelatul. 2021. Keterkaitan Antara Job Insecurity dan Perceived Organizational Support dengan Job Burnout di Masa Pandemi. *Jurnal Psikologi: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan* Volume 8, Nomor 1, Maret 2021, hlm. 18-37.
- [15] Sari, Ratih. P. 2018. Pengaruh Job Insecurity Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. PUU. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara.

- [16] Spector, Paul. E. 2012. Industrial and Organizational Psychology Research and Practice 6th Edition. United States of America: John Wiley & Sons, INC.
- [17] Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitati, Kualitatif dan R & D. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- [18] Sujarweni, Wiratna. V. 2019. Metodologi Penelitian, Lengkap Praktis dan Mudah Dipahami. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- [19] Suprpto, Robet dan Sahrah, Alimatus. 2020. Hubungan Antara Job Insecurity Dan Burnout Dengan Turnover Intention Pada Karyawan Di PT.X. Skripsi Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- [20] Suryabrata, Sumadi. 2015. Metodologi Penelitian. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada .
- [21] Windari, Cahyani. T. 2019. Work-Family Conflict Dengan Burnout Pada Polisi Wanita Aktif Di Yogyakarta. Skripsi Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.