

The Effect of Influence Job Environment, Job Characteristic, and Job Insecurity OF Burnout On Employee PT. Sandabi Indah Lestari

Pengaruh Job Environment, Job Characteristic, Dan Job Insecurity Terhadap Burnout Pada Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari

Nefrielza Angela Putri ¹⁾; Tezar Arianto ²⁾;

¹⁾Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Muhamadiyah Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Muhamadiyah Bengkulu

Email: nefrielz@gmail.com; ¹⁾ tezar.arianto7@gmail.com; ²⁾

ARTICLE HISTORY

Received [xx Month xxxx]

Revised [xx Month xxxx]

Accepted [xx Month xxxx]

KEYWORDS

Job environment, job characteristic, job insecurity and burnout

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama *Job environment*, *job characteristic*, *job insecurity* terhadap *burnout* pada karyawan PT. Sandabi Indah Lestari, baik secara parsial maupun simultan. yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah PT. Sandabi Indah Lestari yang berjumlah 92 Reponden. Dalam penelitian ini hasil uji regresi linier berganda didapat persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut: $Y = 8.265 + 0.680 (X_1) + 0.320 (X_2) + 0.227 (X_3)$. Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan bahwa : Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Job Environment* berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* Pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Job Characteristic* berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* Pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* Pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Envinronment*, *Job Characteristic* dan *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* Pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara.

ABSTRACT

This research aims to determine the joint influence of *job environment*, *job characteristics*, *job insecurity* on *burnout* in PT employees. Sandabi Indah Lestari, both partially and simultaneously. The object of this research is PT. Sandabi Indah Lestari, totaling 92 respondents. In this research, the results of the multiple linear regression test showed that the regression equation obtained was as follows: $Y = 8.265 + 0.680 (X_1) + 0.320 (X_2) + 0.227 (X_3)$. Based on the multiple linear regression equation above, it can be interpreted that: The results of the study show that the *Job Envinronment* variable has a significant effect on *Burnout* at PT. Sandabi Indah Lestari, North Bengkulu. The research results show that the *Job Characteristic* variable has a significant effect on *Burnout* at PT. Sandabi Indah Lestari, North Bengkulu. The research results show that the *Job Insecurity* variable has a significant effect on *Burnout* at PT. Sandabi Indah Lestari, North Bengkulu. From the results of the tests that have been carried out, it can be concluded that the variables *Job Envinronment*, *Job Characteristics* and *Job Insecurity* have a significant effect on *Burnout* at PT. Sandabi Indah Lestari, North Bengkulu.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah perusahaan dan dianggap sebagai aset yang memiliki nilai tinggi. Kualitas tenaga kerja atau sumber daya manusia yang berkualitas mencerminkan bagaimana perusahaan memperlakukan karyawan. Karyawan adalah individu yang menyumbangkan baik tenaga maupun pemikirannya untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan, dan karyawan berhak mendapatkan apresiasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati (Hasibuan, 2010). Oleh karena itu, perusahaan yang ingin ikut serta dalam kemajuan industri dan organisasi membutuhkan karyawan yang melebihi standar minimal. Ada beberapa bentuk kesepakatan kerja, termasuk karyawan kontrak, karyawan dengan status hukum non-permanen, atau karyawan yang bekerja untuk jangka waktu tertentu berdasarkan kesepakatan antara mereka dan perusahaan pemberi kerja.

Baron dan Greenberg (2008) mendefinisikan burnout sebagai sindrom kelelahan emosional, fisik, dan mental yang berkaitan dengan rendahnya harga diri, akibat penderitaan stres yang intens dan berkepanjangan. Menurut Maslach (2001), burnout memiliki tiga dimensi utama, termasuk kelelahan baik secara fisik maupun psikis yang mengakibatkan energi karyawan terkuras, depersonalisasi yang ditandai dengan sikap menarik diri dari lingkungan sekitar karena merasa gagal atau menghindari ketidakpastian dalam pekerjaan, serta rendahnya hasrat pencapaian diri yang mengurangi kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Kasus tragis pada tahun 2013 melibatkan Mita Dian, seorang copywriter Young & Rubicam yang meninggal dunia setelah bekerja selama 30 jam tanpa istirahat. Tekanan kerja yang membuatnya mengutamakan pekerjaan di atas segalanya akhirnya merenggut nyawanya. Dalam persaingan

kompetitif, orang seringkali terdorong untuk melampaui batasnya, baik dengan rekan kerja maupun dengan perusahaan lain yang berjuang untuk tujuan serupa atau bahkan lebih baik. Namun, ketika seseorang merasa sendirian menanggung beban yang berat, ia dapat merasa tidak aman dalam pekerjaannya, menciptakan rasa ketidakpastian dan ketidaknyamanan yang pada akhirnya dapat mengakibatkan perasaan tidak berdaya atau insecure.

Menurut Greenglass (2014), salah satu aspek hubungan antara pekerjaan dan kondisi mental seseorang adalah ketidakamanan kerja atau job insecurity. Job insecurity merupakan kondisi di mana seseorang yang bekerja dengan semestinya mengalami gangguan psikologis karena adanya ketidakpastian dan kekhawatiran terkait keberlanjutan pekerjaannya dalam suatu organisasi di masa yang akan datang. Vander Elst, (2014) menyatakan bahwa job insecurity merupakan faktor stres kerja yang dapat memicu perilaku negatif saat bekerja.

Sverke, Hellgren, dan Näswall (2002) menjelaskan bahwa job insecurity adalah pengalaman subjektif terkait ketakutan kehilangan pekerjaan dan dapat diidentifikasi sebagai perasaan ketidakberdayaan dalam lingkup pekerjaan. Borg dan Elizur (1992) membagi job insecurity menjadi dua bagian, yaitu cognitive job insecurity yang berkaitan dengan persepsi kemungkinan kehilangan pekerjaan, dan affective job insecurity yang terkait dengan ketakutan akan kehilangan pekerjaan. Job insecurity dianggap sebagai faktor penting dalam menciptakan suasana kerja yang tidak stabil dan dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mental karyawan.

LANDASAN TEORI

Burnout

Burnout adalah suatu kondisi dimana seseorang mengalami sindrom yang timbul akibat dari kelelahan yang terjadi di tempat kerja yang sulit ditangani. Kondisi ini ditandai dengan beberapa gejala, termasuk penurunan energi atau kelelahan, perasaan negatif atau sinisme terhadap pekerjaan, dan penurunan kinerja profesional (World Health Organization ICD-11, 2019). Burnout juga dapat didefinisikan sebagai keadaan dimana seseorang mengalami kelelahan emosional, mental, dan seringkali berujung pada kelelahan fisik karena terus menerus mengalami stres .

Burnout tidak hanya dialami oleh orang-orang yang bekerja dalam jam kerja yang panjang atau memiliki banyak tugas sekaligus, meskipun hal ini juga merupakan salah satu penyebab umumnya. Sikap sinis adalah ciri-ciri yang seringkali terkait dengan burnout, terutama saat seseorang tidak mampu mengatasi beban kerja yang berlebihan, baik itu pekerjaan di rumah atau di kantor, atau tugas-tugas yang melebihi kemampuannya.

Burnout juga merupakan respons terhadap stres kronis di tempat kerja, yang berkembang secara perlahan dan dapat menjadi masalah serius yang mengakibatkan perubahan pada kondisi kesehatan seseorang (Montero-Marin, 2016). Secara psikologis, burnout dapat merusak tingkat kognitif, emosional, sikap, dan perilaku terhadap pekerjaan, hubungan sosial, pengguna, dan peran profesional seseorang. Meskipun ini bukanlah masalah individu, melainkan konsekuensi dari lingkungan kerja itu sendiri (Bouza, 2020).

Job Environment

Lingkungan kerja adalah lokasi di mana para pekerja dapat mengekspresikan berbagai gaya kerja mereka yang sesuai dengan kondisi sekitar. Menurut Tyssen (2005) seperti yang dikutip oleh Suharno Pawirosumarto (2017), lingkungan kerja mencakup ruang, tata letak fisik, tingkat kebisingan, peralatan, bahan, dan hubungan dengan rekan kerja. Kualitas dari semua aspek ini memiliki dampak signifikan dan positif terhadap kinerja pekerja. Lingkungan kerja bukan hanya tempat di mana aktivitas pekerja dilakukan, tetapi juga dapat memberikan dampak baik atau buruk terhadap hasil yang dicapai oleh karyawan. Sejalan dengan itu, Hanaysha (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki peran kunci sebagai faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan dan komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut Danish (2013), lingkungan kerja yang menyediakan berbagai fasilitas dan aman memiliki daya tarik bagi karyawan karena memenuhi kebutuhan mereka. Keberadaan fasilitas lengkap di lingkungan kerja dapat meningkatkan tingkat komitmen dan produktivitas karyawan. Banyak organisasi menginvestasikan dana untuk menciptakan brand dan lingkungan kerja yang sehat, karena lingkungan yang sehat dapat membawa peningkatan produktivitas dan mengurangi klaim kompensasi karyawan (DeCenzo dan Robbins, 2010). Pawirosumarto (2016) mengungkapkan bahwa karyawan yang menikmati lingkungan kerjanya cenderung menggunakan waktu kerjanya secara efektif, menikmati aktivitas di tempat kerja, dan mencapai kinerja yang tinggi. Berdasarkan uraian teori oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, yang mencakup unsur seperti ruang, tata letak fisik, kebisingan, peralatan, bahan, dan hubungan rekan kerja, memiliki dampak positif terhadap kualitas kinerja karyawan (Tyssen, 2005) sebagaimana dijelaskan oleh Pawirosumarto (2016).

Job Characteristic

Menurut Mangkuprawira (2002), karakteristik pekerjaan mencakup berbagai dimensi pekerjaan yang secara bersamaan meningkatkan efisiensi organisasi dan kepuasan kerja. Namun, pendapat Simamora (2004) berbeda, ia menganggap model karakteristik pekerjaan sebagai suatu pendekatan untuk job enrichment. Pengayaan pekerjaan menambahkan tingkat kepuasan pada pekerjaan dengan meningkatkan tanggung jawab, otonomi, dan kendali, sering disebut sebagai pemuatan kerja secara vertikal.

Karakteristik pekerjaan, sebagai teknik desain pekerjaan, memiliki berbagai teori karakteristik pekerjaan yang berusaha mengidentifikasi dimensi tugas dari pekerjaan dan bagaimana karakteristik tersebut membentuk jenis pekerjaan yang berbeda. Robbins (2002) menyoroti tiga teori karakteristik pekerjaan yang signifikan, termasuk Teori Atribut Tugas Wajib, Teori Model Karakteristik Pekerjaan, dan Model Pemrosesan Informasi Sosial. Lainnya, seperti Morgeson dan Humphrey (2006), menyajikan karakteristik pekerjaan sebagai metode penyelesaian suatu pekerjaan dan cakupan pekerjaan yang diberikan.

Job characteristic adalah suatu atribut dari tugas karyawan yang meliputi sejumlah tanggung jawab, tugas dan sejauh mana pekerjaan memiliki karakteristik yang dapat membuat karyawan merasakan kepuasan (Stoner & Wankel dalam Tamalero, Swasto dan Hamid, 2013). *Job characteristic* adalah suatu dimensi motivasi yang memengaruhi pengalaman karyawan tentang tanggung jawab dan pengetahuan yang berhubungan dengan kegiatan kerja (Fitzgerald, 1985 dalam Zhao et al., 2016). Untuk mengukur *job characteristic*, Hackman dan Oldham menciptakan *job characteristic* model yang bertujuan agar dapat merancang pekerjaan yang efektif bagi karyawan (Hackman & Oldham dalam Rai et al., 2017).

Job Insecurity

Ketidakamanan kerja adalah suatu situasi di mana karyawan merasa terancam oleh pekerjaan mereka dan tidak memiliki kekuatan untuk melakukan sesuatu terhadapnya. Dari perspektif global, ketidakamanan kerja berkaitan dengan ketakutan kehilangan pekerjaan di masa depan (Greenhalgh & Rosenblatt, 2010). Menurut Pawestri dan Pradhanawati (2017), ketidakamanan kerja merujuk pada posisi pekerjaan yang terancam akibat kondisi yang dialami oleh karyawan, yang disebabkan oleh ketidakmampuan mereka menghadapi tekanan dari lingkungan internal dan eksternal.

Zheng, Diaz, Tang, dan Tang (2014) menyatakan bahwa ketidakamanan kerja tidak hanya tentang ketakutan atau harapan kehilangan pekerjaan, tetapi merupakan penilaian subyektif tentang potensi kehilangan pekerjaan dan berkurangnya keyakinan terhadap stabilitas pekerjaan di masa depan. Menurut Kurniawan, Purwana ES., dan Widiyastuti (2017), ketidakamanan kerja adalah keadaan psikologis dan ancaman yang dirasakan oleh setiap individu dalam pekerjaannya. Indikator pertama adalah kondisi psikologis, dengan subindikator rasa tidak aman dan khawatir terhadap kelangsungan pekerjaan. Indikator kedua adalah ancaman, dengan subindikator.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai ketidakamanan kerja, dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan kerja adalah suatu kondisi yang dirasakan oleh setiap karyawan di mana mereka merasa tidak aman dalam lingkungan kerjanya. Namun, karyawan tersebut tidak memiliki kekuatan untuk mengatasi situasi tersebut karena takut akan ancaman kehilangan pekerjaan.

Menurut Audina (2018), ketidakpastian pekerjaan atau *Job Insecurity* merupakan kondisi tidak pasti yang menyertai suatu pekerjaan, yang menimbulkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut. Konsekuensi tersebut melibatkan ketidakpastian terkait penempatan, masalah gaji, serta peluang untuk mendapatkan promosi atau pelatihan. *Job Insecurity* menciptakan situasi di mana pekerja merasa tidak aman saat melaksanakan tugasnya, yang dapat menyebabkan ketegangan selama bekerja.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif adalah suatu bentuk penelitian yang bersifat sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas mulai dari perencanaan hingga pembuatan desain penelitian. Sugiyono (2018) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang didasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk menyelidiki pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini, pendekatan deskriptif digunakan dengan tujuan untuk memberikan deskripsi terhadap objek penelitian atau hasil penelitian. Menurut Sugiyono (2018), deskriptif adalah suatu metode yang berfungsi untuk memberikan gambaran atau deskripsi terhadap objek penelitian melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji instrument dilakukan di PT. Cakrawala Dinamika Energi (CDE) Bengkulu Utara, dengan jumlah sampel 27. Ada dua hal yang akan diuji yaitu uji validitas dan uji reabilitas.

Uji Validitas

Dasar pengambilan keputusan valid atau tidaknya pernyataan oleh Sugiono(2013) :

1. Jika r positif, serta $r \geq 0,381$ maka item pertanyaan tersebut valid.
2. Jika r negative, serta $r \leq 0,381$ maka item pernyataan tersebut tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	Corrected Item Pernyataan Total Correlation	Tabel	Keterangan
Burnout (Y)	Pernyataan Y1	.520	0,381	Valid
	Pernyataan Y2	.847	0,381	Valid
	Pernyataan Y3	.843	0,381	Valid
	Pernyataan Y4	.520	0,381	Valid
	Pernyataan Y5	.847	0,381	Valid
	Pernyataan Y6	.843	0,381	Valid
	Pernyataan Y7	.520	0,381	Valid
	Pernyataan Y8	.520	0,381	Valid
Job Environment (X1)	Pernyataan X1	.702	0,381	Valid
	Pernyataan X2	.928	0,381	Valid
	Pernyataan X3	.867	0,381	Valid
	Pernyataan X4	.836	0,381	Valid
	Pernyataan X5	.844	0,381	Valid
	Pernyataan X6	.928	0,381	Valid
Job Characteristic (X2)	Pernyataan X1	.778	0,381	Valid
	Pernyataan X2	.880	0,381	Valid
	Pernyataan X3	.838	0,381	Valid
	Pernyataan X4	.806	0,381	Valid
	Pernyataan X5	.828	0,381	Valid
	Pernyataan X6	.880	0,381	Valid
	Pernyataan X7	.667	0,381	Valid
	Pernyataan X8	.412	0,381	Valid
	Pernyataan X9	.572	0,381	Valid
	Pernyataan X10	.478	0,381	Valid
Job Insecurity (X3)	Pernyataan X1	.969	0,381	Valid
	Pernyataan X2	.960	0,381	Valid
	Pernyataan X3	.685	0,381	Valid
	Pernyataan X4	.969	0,381	Valid
	Pernyataan X5	.960	0,381	Valid
	Pernyataan X6	.642	0,381	Valid

Sumber: Data Diolah, 2024

Uji Reabilitas

Disini pengukuran hanya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Ghozali, 2005).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Burnout	.852	Reliabel
2	Job Environment	.886	Reliabel
3	Job Characteristic	.801	Reliabel
4	Job Insecurity	.832	Reliabel

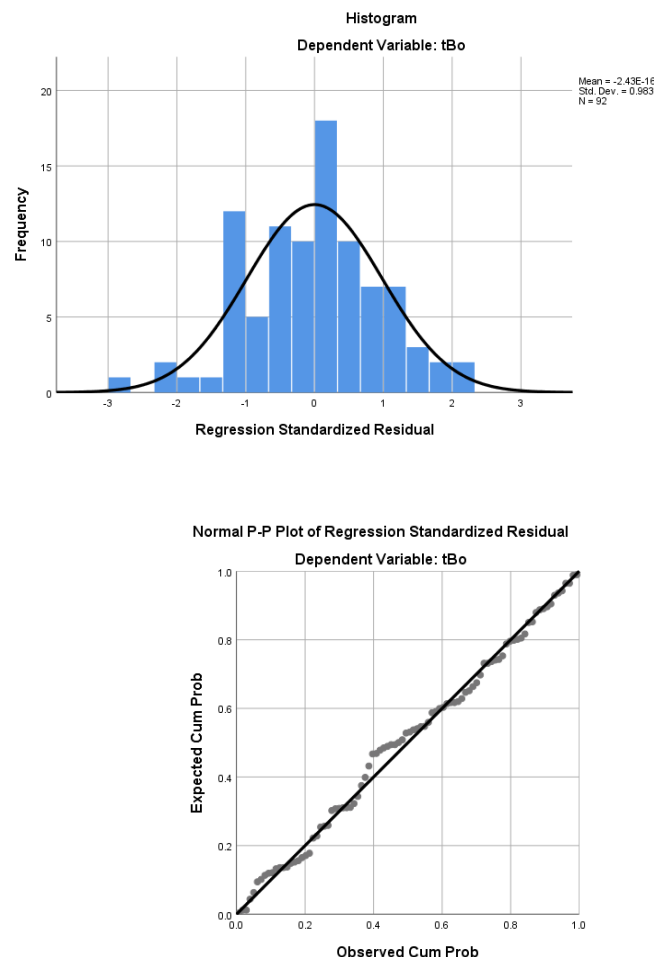
Sumber: Data Diolah, 2024

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011).

Gambar1.



Dari gambar histogram dan P-P Plot dapat diketahui bahwa pola berdistribusi normal, dimana grafik histogram nya menunjukkan pola yang normal dan mengikuti garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak

ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2011).

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	the	.700	1.428
	Tjc	.822	1.217
	tji	.735	1.361

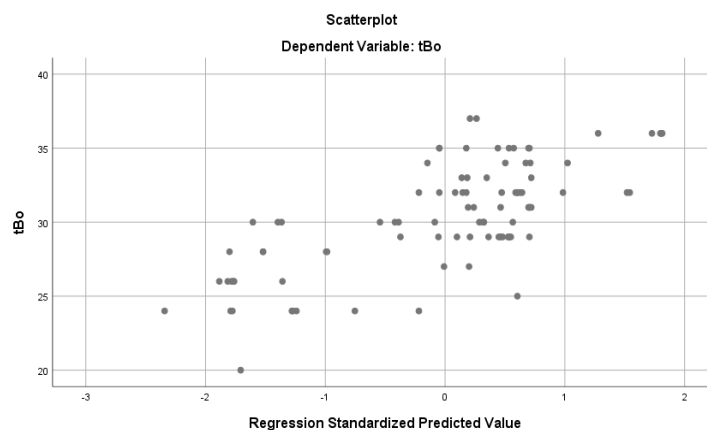
Sumber: Data Diolah, 2024

Uji multikolinieritas dapat dilihat dari *Tolerance Value* dan *Variance Inflation* (VIF). Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa nilai pada variabel X (*Job Environment, Job Characteristic and Job Insecurity*), memiliki nilai *tolerance* > 0.1 dan nilai VIF < 10 yang berarti tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas atau yang terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

Gambar 2. Scatterplot Uji Heterokedastisitas



Dari gambar scatterplot di atas diketahui bahwa scatterplot membentuk titik – titik yang menyebar secara acak dengan tidak membentuk pola yang jelas. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah heterokedastisitas.

Analisis Data Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.265	2.970		2.782	.007
	The	.680	.121	.497	5.636	.000
	Tjc	.320	.367	.325	3.301	.024
	Tji	.227	.061	.318	3.693	.000

Sumber: Data Diolah, 2024

Dari table 4. diatas maka persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut: $Y = 8.265 + 0.680 (X_1) + 0.320 (X_2) + 0,227 (X_3)$. Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan bahwa:

1. Nilai Konstanta menunjukkan bahwa apabila variabel *Job Environment* (X_1), *Job Characteristic* (X_2) dan *Job Insecurity* (X_3) sama dengan nol, maka variabel *Burnout* (Y) tetap sebesar 8.265, hal ini berlaku saat dilakukannya penelitian.
2. Koefisien regresi variabel *Job Environment* mempunyai makna bahwa apabila variabel *Job Environment* tinggi maka *Burnout* pada karyawan akan meningkat sebesar 0.680 dengan asumsi atau anggapan variabel lain tetap.
3. Koefisien regresi variabel *Job Characteristic* mempunyai makna bahwa apabila variabel *Job Characteristic* tinggi maka *Burnout* pada karyawan akan meningkat sebesar 0.320 dengan asumsi atau anggapan variabel lain tetap.
4. Koefisien regresi variabel *Job Insecurity* mempunyai makna bahwa apabila variabel *Job Insecurity* tinggi maka *Burnout* pada karyawan akan meningkat sebesar 0.227 dengan asumsi atau anggapan variabel lain tetap.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel 4.15.

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.721 ^a	.520	.503	2.595	1.669

a. Predictors: (Constant), tji, Tjc, the

b. Dependent Variable: tBo

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5. di atas terlihat bahwa koefisien determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0.520. Ini menunjukkan pengaruh dari variabel *Job Environment* (X_1), *Job Characteristic* (X_2) dan *Job Insecurity* (X_3) terhadap variabel *Burnout* (Y) sebesar 52% Selebihnya ($100 - 52 = 48\%$) ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis t

Uji t dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.265	2.970		2.782	.007
	the	.680	.121	.497	5.636	.000
	Tjc	.320	.367	.325	3.301	.024
	tji	.227	.061	.318	3.693	.000

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel 6. di atas dapat diartikan bahwa:

1. Variabel *Job Environment* (X_1), menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($5.636 > 1.66159$) dan $sig < \alpha$ ($0,000 < 0,050$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Environment* berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* Pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. Artinya bahwa, apabila *Job Environment*nya menurun maka akan berdampak pada meningkatnya *Burnout*.
2. Variabel *Job Characteristic* (X_2), menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($3.301 > 1.66159$) dan $sig < \alpha$ ($0,024 < 0,050$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Characteristic* berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* Pada PT. Sandabi Indah Lestari. Hal ini berarti hipotesis diterima.
3. Variabel *Job Insecurity* (X_3) menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($3.693 > 1.66159$) dan $sig < \alpha$ ($0,000 < 0,050$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* Pada PT. Sandabi Indah Lestari. Hal ini berarti hipotesis diterima.

Uji Hipotesis F (Simultan)

Uji F dilakukan Melalui perhitungan yang dilakukan dengan program SPSS. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 7. Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	641.793	3	213.931	31.757	.000 ^b
	Residual	592.816	88	6.737		
	Total	1234.609	91			

a. Dependent Variable: tBo

b. Predictors: (Constant), tji, Tjc, the

Sumber: Data Diolah, 2024

Dari tabel 7. di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi F yaitu $0,000 < 0,050$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($31.757 > 3.94$), dari hasil pengelolaan data maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu variabel *Job Environment* (X_1), *Job Characteristic* (X_2) dan *Job Insecurity* (X_3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* Pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan pada Karyawan Pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara melalui penyebaran kuisioner terhadap 92 responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui hasil pengaruh masing-masing variabel. Berikut hasil yang telah diperoleh :

Pengaruh *Job Environment* Terhadap *BurnOut*

Variabel *Job Environment* (X_1), menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($5.636 > 1.66159$) dan $sig < a$ ($0,000 < 0,050$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Environment* berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* Pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. Artinya bahwa, apabila *Job Environmentnya* menurun maka akan berdampak pada meningkatnya *Burnout*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Zaneta (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *burnout*, beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap *burnout*. Studi ini menyarankan agar pengambil keputusan di rumah sakit ini sebaiknya menghindari memberikan beban kerja tambahan atau tugas-tugas yang tidak perlu dan mempertimbangkan untuk memberikan lebih banyak insentif untuk menjamin kesejahteraan karyawan.

Hasil penelitian ini didukung Lingkungan kerja diukur dengan instrumen yang dimodifikasi dari teori lingkungan kerja. *Burnout* diukur menggunakan *Maslach Burnout Inventory (MBI)*. Kinerja diukur dengan instrumen buatan Pisel Loupatty yang dimodifikasi dari teori John Miner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout*, dan prestasi kerja tidak menjadi variabel moderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *burnout* (ibrahim, 2023).

Pengaruh *Job Characteristic* Terhadap *Burnout*

Variabel *Job Characteristic* (X_2), menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($3.301 > 1.66159$) dan $sig < a$ ($0,024 < 0,050$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Characteristic* berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* Pada PT. Sandabi Indah Lestari. Hal ini berarti hipotesis diterima.

Dewi (2019), menemukan bahwa Hasil penelitian ini membuktikan bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan gaya kepemimpinan demokratis secara simultan berpengaruh terhadap *Burnout*. Karakteristik individu berpengaruh secara parsial terhadap *Burnout*, Karakteristik pekerjaan berpengaruh secara parsial terhadap *Burnout*. Gaya kepemimpinan demokratis juga berpengaruh secara parsial terhadap *Burnout*. dan untuk variabel yang mempunyai pengaruh paling signifikan terhadap *Burnout*. Di Perawat seharga Rs. Siti Khodijah Cabang Muhammadiyah Seluruh lingkungan kerja.

Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian Menurut (Sedarmayanti. 2014) *Job Characteristic* adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatauran kerjanya baik sebagai peseorangan maupun kelompok. *Job Characteristic* yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Dengan lingkungan kerja yang kondusif dan optimal diharapkan gejala *burnout* pada karyawan dapat diminimalisir sehingga semangat kerja dan kinerja karyawan tetap terjaga.

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Burnout*

Variabel *Job Insecurity* (X_3) menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($3.693 > 1.66159$) dan $sig < a$ ($0,000 < 0,050$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap

Burnout Pada PT. Sandabi Indah Lestari. Hal ini berarti hipotesis diterima.

Zheng, Diaz, Tang, dan Tang (2014) menyatakan bahwa ketidakamanan kerja tidak hanya tentang ketakutan atau harapan kehilangan pekerjaan, tetapi merupakan penilaian subyektif tentang potensi kehilangan pekerjaan dan berkurangnya keyakinan terhadap stabilitas pekerjaan di masa depan. Rahman, Mohammad, nurul (2022) Hal ini menunjukkan bahwa *Burnout* guru non-full time di Pamenang Selatan dipengaruhi oleh locus of control internal, stres kerja, dan ketidakpastian kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa locus of control internal, stres kerja, dan ketidakamanan kerja semuanya berdampak pada *Burnout* guru non-full-time di Pamenang Selatan.

Ida bagus (2022) Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri mempunyai berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah. Ketidakamanan kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat berpindah. Efikasi diri mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketidakamanan kerja mempunyai dampak negatif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif dan berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah. Kepuasan kerja secara parsial memediasi hal tersebut pengaruh efikasi diri terhadap niat berpindah. Kepuasan kerja juga secara parsial memediasi pengaruh ketidakamanan kerja terhadap niat berpindah.

Pengaruh *Job Environment*, *Job Characteristic* dan *Job Insecurity* terhadap *Burnout*

Hasil dari uji f nilai signifikansi F yaitu $0,000 < 0,050$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($31,757 > 3,94$), dari hasil pengelolaan data maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu variabel *Job Environment* (X_1), *Job Characteristic* (X_2) dan *Job Insecurity* (X_3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* Pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara.

Zaneta (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *burnout*, beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap *burnout*. Studi ini menyarankan agar pengambil keputusan di rumah sakit ini sebaiknya menghindari memberikan beban kerja tambahan atau tugas-tugas yang tidak perlu dan mempertimbangkan untuk memberikan lebih banyak insentif untuk menjamin kesejahteraan karyawan.

Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian Menurut (Sedarmayanti. 2014) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturannya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Dengan lingkungan kerja yang kondusif dan optimal diharapkan gejala *burnout* pada karyawan dapat diminimalisir sehingga semangat kerja dan kinerja karyawan tetap terjaga.

Selain faktor lingkungan kerja, faktor yang dapat memengaruhi *burnout* seorang karyawan pada suatu organisasi, salah satunya adalah faktor karakteristik individu. Menurut Winardi dalam (Rahman, 2013) karakteristik individu mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan keterampilan; latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu; serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

Ketidakamanan kerja adalah suatu situasi di mana karyawan merasa terancam oleh pekerjaan mereka dan tidak memiliki kekuatan untuk melakukan sesuatu terhadapnya. Dari perspektif global, ketidakamanan kerja berkaitan dengan ketakutan kehilangan pekerjaan di masa depan (Greenhalgh & Rosenblatt, 2010). Menurut Pawestri dan Pradhanawati (2017), ketidakamanan kerja merujuk pada posisi pekerjaan yang terancam akibat kondisi yang dialami oleh karyawan, yang disebabkan oleh ketidakmampuan mereka menghadapi tekanan dari lingkungan internal dan eksternal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh *Job Environment*, *Job Characteristic* dan *Job Insecurity* Terhadap *Burnout* Pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Job Environment* berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* Pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Job Characteristic* berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* Pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* Pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Job Environment*, *Job Characteristic* dan *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* Pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara.

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :
2. Variabel Job Environment , berdasarkan nilai terendah sebesar 3,72 dalam kategori Baik meliputi “menurut saya kesempatan berprestasi ditempat kerja terbuka bagi sesama rekan kerja”, pernyataan ini menandakan karyawan PT. Sandabi Indah Lestari kurang memiliki kesempatan untuk berprestasi. Oleh karena itu pihak Perusahaan harus memperhatikan karyawannya, jika karyawan berprestasi maka pihak perusahaan harus memberi apresiasi.
3. Variabel Job Characteristic, pernyataan terendah sebesar 3,19 dalam kategori Cukup Baik meliputi “Pekerjaan yang saya lakukan saat ini memerlukan variasi ketrampilan yang saya miliki.”, pernyataan ini menandakan kemampuan karyawan PT. Sandabi Indah Lestari harus terus di upgrade agar Karyawan bekerja sesuai dengan pelayanan yang diberikan. Perusahaan juga harus melihat bagaimana kemampuan tiap karyawan, agar karyawan bekerja lebih terorganisir.
4. Variabel Job Insecurity, pernyataan terendah sebesar 3,10 dalam kategori Baik meliputi “Kebebasan untuk mengatur kerja anda sendiri”, pernyataan ini menandakan kemampuan karyawan PT. Sandabi Indah Lestari harus mengikuti aturan perusahaan. Walaupun karyawan memiliki inisiatif sendiri, seharusnya karyawan tetap harus memperhatikan peraturan-peraturan yang di terapkan oleh perusahaan.
5. Variabel Burnout, terendah sebesar 3,5 dalam kategori Tinggi meliputi “saya tidak puas dengan hasil kerja saya”, pernyataan ini menandakan agar karyawan harus selalu optimis dengan apa yang mereka kerjakan. karyawan harus selalu berlatih sesuai dengan keahlian , sehingga kinerja yang dihasilkan sesuai dengan visi dan misi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto (2014), Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek). Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayu, D. G., & Mayliza, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial, Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bpr Cincin Permata Andalas Cabang Padang. Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
- Baron. O.A., dan Greenberg. J. 2008. Behavior in Organization (Understanding and Managing the Human Side of Work). Prantice Hall. USA.
- Bouza C, López-Cuadrado T. Epidemiology and trends of sepsis in young adults aged 20–44 years: a nationwide population-based study. J Clin Med. 2020;9(1):77.
- Borg, I. (1992). Job Insecurity: Correlates, Moderators And Measurement. International Journal Of Manpower, 13(2), 13–26. <https://doi.org/10.1108/01437729210010210>
- Chairina, MM. 2019. Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Kinerja Perawat Rumah Sakit). Zifatama Jawara, Sidoarjo.
- Danish, Rizwan Qaiser, Ahmad Usman Shahid, Nauman Aslam, & Ameer Ali. 2015. The Impact of Pay Satisfaction and Job Stress on Job Satisfaction in Pakistani Firms of Gujranwala District. American Journal of Economics, Finance and Management, 1 (3), h. 207-210.
- DeCenzo, D.A., & Robbins, S.P. (2010). Fundamentals of Human Resource Management, 10th Edition. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Diaz, R., 2007. Hubungan Antara Burnout Dengan Motivasi Berprestasi Akademis Pada Mahasiswa Yang Bekerja. Skripsi. Depok: Universitas Gunadarma Fakultas Psikologi.
- Danish, Rizwan Qaiser, et.al. “Impact of Organizational Climate on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Education Sector of Pakistan”, American Journal of Mobile Systems, Application and Services, 2013, 2.
- Dewi, S. L., & Paramita, P. P. (2012). “Tingkat Burnout Ditinjau dari Karakteristik Demografis (Usia, Jenis Kelamin dan Masa Kerja) Guru SDN Inklusi Surabaya. Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan, 1(2), 107-115.” Diakses dari <http://journal.unair.ac.id/downloadfull/JPPP4801-c45c5b9f98fullabstract.pdf>
- European Journal of Work and Organizational Psychology, 23(3), 364–380. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.745989>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of Research on Job Insecurity. International Studies of Management & Organization.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 23. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro
- Hanasya , & Tahir. (2015). Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on job satisfaction. Global Conference on Business and Social Science .
- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Bumi Aksara

- Henry. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Ida Bagus Dwiwana Parta, and I. Komang Ardana. 2022 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. E-Jurnal Manajemen Unud 6(10):5319–47.
- Ismail, H.Audina (2018). Job Insecurity, Burnout And Intention To Quit. International 99 Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences, 5(4), 310–324.
<https://doi.org/10.6007/ljarbss/V5-I4/1574>
- Greenglass. E. R. (2014). Introduction to Special Issue on Burnout and Health. Psychology and Health, 16, 501-510.
- Kurniawan, D., Purwana Es., D., & Widiyastuti, U. (2017). Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention: Studi Pada Karyawan Pt “X” Di Jakarta. Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (Jpeb), 4(1), 92. <https://doi.org/10.21009/Jpeb.004.1.5>
- Lumongga L. 2016. Pengantar Psikologi Dalam Keperawatan. Jakarta: Kencana
- Mangkuprawira, Syafry. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Maslach C. (2003). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. J. Organ. Behav. 9:297–308.
- Montero–Marín, J., Prado-Abril, J., Demarzo, M. M. P., García-Toro, M., dan García-Campayo, J. (2016). Burnout subtypes and their clinical implications: A Theoretical proposal for specific therapeutic approaches. Revista de Psicopatología y Psicología Clínica, 21(3), 231. doi:10.5944/rppc.vol.21.num.3.2016.15686
- Nalendra, A. R. A., Rosalinah, Y., Priadi, A., Subroti, I., Rahayuningsih, R., Lestari, R., Kusamandari, S., Yuliasari, R., Astuti, D., Latumahina, J., Purnomo, M. W., & Zede, V. A. (2017). Statistika Seri Dasar dengan SPSS. Bandung: CV Media Sains Indonesia.
- Patel. Bhavesh. 2014. The Organisational Factors That Affect Burnout in Nurses. RCN Education Conference. West Middlesex University Hospital
- Pawirosumarto, et al. 2017. The influence of organizational culture on the The Performace of Employees at University of Mercu Buana International Journal of Law Management Issue 6 , Vol 59 pp.950-963.
- Pawestri, T. S., & Pradhanawati, A. (20187). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Keterlibatan Karyawan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Produksi Bulu Mata Palsu Pt. Cosmoprof Indokarya Di Kabupaten Banjarnegara. Jurnal Administrasi Bisnis, 6(2), 80. <https://doi.org/10.14710/jab.v6i2.19394>
- Perez-Aranda, A., Garcia-Campanyo, J., Gude, F., Luciano, J. V., Feliu-Soler, A., González-Quintela, A., ... Montero-Marin, J. (2021). Impact of mindfulness and self-compassion on anxiety and depression: The mediating role resilience. International Journal of Clinical and Health Psychology, 21(2), 1-9. doi:10.1016/j.ijchp.2021.100229
- Pines, A. Aronson.E.,& Elliot. (1989). Career Burnout: Causes And Cures. Free Press: New York
- Rahman, Ulfiani (2007). Mengenal burnout pada guru. Jurnal lentera pendidikan, edisi X,
- Robbins, S. P. (2002). Organizational Behavior. New Jersey: PrenticeHall, Inc.
- Sedarmayanti, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Refika Aditama Eresco.
- Sverke, M., Låstad, L., Hellgren, J., Richter, A., & Näswall, K. (2002). A metaanalysis of job insecurity and employee performance: testing temporal aspects, rating source, welfare regime, and union density as moderators. International Journal of Environmental Research and Public Health, 16(14). <https://doi.org/10.3390/ijerph16142536>
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Saputra, N. H., & Soehari, T. D. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi, Job Insecurity, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Batik Air Indonesia Di Direktorat Operasional. Vii(3), 629–645.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Bisnis. Penerbit CV Alfabeta, Bandung
- Tyssen, T.G. (2005), Buku Petunjuk Bagi Manajer Pemula Alih Bahasa, A.H. Pudjaatmaka (Translator), ARCAN, Jakarta. Tamalero, Swasto, Djamhur Hamid,. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Intention To Quit. Jurnal Profit. Vol. 6, No. 2. Page 1-9.
- Zaneta. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2(1), 164–177. <https://doi.org/10.33096/paradoks.v2i1.138>
- Zhao X, Yang P, Gai R, Mei L, Wang X, Xu L. Determinants of health care seeking delay among tuberculosis patients in Shandong Province, China. European Journal of Public Health. 2013;24(5):757-61.

- Zheng, X., Diaz, I., Tang, N., & Tang, K. (2014). Job insecurity and job satisfaction: The interactively moderating effects of optimism and person-supervisor deep-levelsimilarity. *Career Development Internationa*
- Vander Elst, T., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2014). The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries