



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 2 Tahun 2024 Page 6552-6577

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Job Security dan Job Burnout terhadap Job Satisfaction Dimediasi oleh Work Engagement

Umi Fatimah^{1✉}, Elistia²

Manajemen, Universitas Esa Unggul

Email: fatimahu74@student.esaunggul.ac.id^{1✉}

Abstrak

Kemajuan perusahaan ritel sangat dipengaruhi oleh kontribusi dan kualitas sumber daya manusia, salah satu perusahaan yang bergerak di bidang ritel di Indonesia yaitu Indomaret. Kontribusi karyawan salah satunya ditentukan oleh *job satisfaction*, oleh karena itu perlu mengukur faktor-faktor yang berdampak pada *job satisfaction*. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *job security* dan *job burnout* terhadap *job satisfaction* dimediasi oleh *work engagement*. Metode penelitian ini adalah deskriptif kausalitas dengan pendekatan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan Indomaret Jakarta Barat dengan jumlah sampel sebanyak 310 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Data diolah dan dianalisis dengan menggunakan *Structural Equation Model Partial Least Square*. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *job security* memberikan dampak positif terhadap tingkat *job satisfaction*. Lebih lanjut, *job burnout* yang rendah menyebabkan peningkatan *job satisfaction* dan *job burnout* yang rendah juga dapat meningkatkan *work engagement*. Namun demikian, *work engagement* belum mampu meningkatkan *job satisfaction*. Selain itu, *work engagement* tidak mampu memediasi pengaruh *job satisfaction* terhadap *job burnout*. Penelitian ini memberikan kontribusi melalui pemahaman yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang mempengaruhi *job satisfaction*, khususnya di sektor ritel.

Kata Kunci: *Job Burnout, Job Satisfaction, Job Security, Retail, Work Engagement*.

Abstract

The progress of retail companies is significantly influenced by the contribution and quality of human resources, and one such company operating in the retail sector in Indonesia is Indomaret. The contribution of employees is determined, among other factors, by job satisfaction; hence, it is essential to measure the factors that impact job satisfaction. The aim of this study is to investigate the influence of job security and job burnout on job satisfaction mediated by work engagement. The research method employed is descriptive causality with a quantitative approach. The study population consists of employees of Indomaret in West Jakarta, with a sample size of 310 respondents selected using purposive sampling techniques. Data were processed and analyzed using Structural Equation Model Partial Least Square. The findings of this study indicate that the job security variable has a positive impact on the level of job satisfaction. Furthermore, low job burnout leads to increased job satisfaction, and low job burnout also enhances work engagement. However, work engagement has not yet proven effective in increasing job satisfaction. Additionally, work engagement is unable to mediate the influence of job satisfaction on job burnout. This research contributes to a deeper understanding of the factors influencing job satisfaction, particularly in the retail sector.

Keyword: *Job Burnout, Job Satisfaction, Job Security, Retail, Work Engagement*

PENDAHULUAN

Salah satu sektor ritel yang tengah mengalami pertumbuhan pesat di Indonesia adalah minimarket, pertumbuhan ini mencerminkan peningkatan minat konsumen dalam memperoleh kebutuhan sehari-hari secara praktis dan efisien di satu tempat (Pandiangan *et al.*, 2023). Salah satu minimarket yang ada di Indonesia adalah Indomaret yang didirikan pada tahun 1988 dan sampai saat ini memiliki perkembangan yang cukup baik dalam memenuhi kebutuhan konsumen (<https://indomaret.co.id>). Kemajuan perusahaan sangat terkait dengan kontribusi sumber daya manusia, yaitu personel yang bertanggung jawab melaksanakan seluruh operasi di dalam organisasi (Trisnawati *et al.*, 2021). Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong lingkungan kerja yang baik dan pada akhirnya akan mempengaruhi *job satisfaction* karyawan, karyawan yang bahagia akan membuat pelanggan bahagia yang artinya *job satisfaction* dapat berdampak positif pada hasil perusahaan (Prasetio *et al.*, 2019). Tingkat *job satisfaction* yang dirasakan setiap karyawan berbeda-beda, didasarkan pada perbandingan apa yang diharapkan dari hasil pekerjaannya dengan apa yang diterima secara langsung (Isni *et al.*, 2022). Karyawan yang merasa puas cenderung lebih disiplin waktu dan memberikan kontribusi yang positif, sedangkan karyawan yang tidak puas cenderung kurang disiplin waktu dan mengalami stres yang mengganggu pekerjaan (Griffin & Moorhead, 2014). Oleh karena itu, *job satisfaction* memiliki arti yang sangat penting dalam menciptakan suasana di lingkungan

perusahaan (Kishen *et al.*, 2020). Penelitian Chen *et al.* (2022) menilai dampak dari *job burnout*, *work engagement*, dan *job satisfaction* dengan menggunakan mekanisme mediasi dan bagaimana *work engagement* dapat mengurangi dampak negatif dari *job burnout* terhadap tingkat *job satisfaction*.

Menyoroti permasalahan pada karyawan di *store* Indomaret, peneliti melakukan pra-survey kepada 30 karyawan Indomaret di wilayah Jakarta Barat melalui *google form* (Lampiran 4). Hasil pra-survey menunjukkan bahwa permasalahan *job security*, *job burnout*, *work engagement*, dan *job satisfaction* terdapat di lokasi tersebut. Penelitian sebelumnya mengatakan bahwa *job security* merupakan prediktor kuat *job satisfaction* (Mahmoud & Reisel, 2014). Keamanan atau ketidakamanan di tempat kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka terancam dan merasa tidak memiliki kendali untuk mengatasi situasi tersebut (Kinnunen *et al.*, 2000). Penelitian Koustelios & Tsigilis (2005) menunjukkan bahwa *job burnout* memiliki hubungan yang erat dengan *job satisfaction*. *Job burnout* dan tingkat stres kerja karyawan dapat mengurangi tingkat *job satisfaction* (Prasetyo *et al.*, 2021). *Job burnout* dapat timbul akibat beban kerja yang berlebihan, tugas-tugas yang tidak jelas, dinamika hubungan kerja, perkembangan karir, dan kondisi lingkungan kerja (Khuong & Yen, 2016). *Job burnout* tidak hanya merugikan kesehatan, tetapi juga berdampak pada penurunan tingkat *job satisfaction* dan kepuasan hidup keseluruhan (Demerouti *et al.*, 2005; Hu *et al.*, 2011).

Menurut Biswas & Bhatnagar (2013) karyawan yang memiliki *work engagement* akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya karena mereka mengalami keadaan emosional yang menyenangkan di tempat kerja. Karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi juga tampak lebih dapat menangani emosi negatif yang muncul akibat *job burnout* secara efektif (Schaufeli *et al.*, 2002). Karena karyawan yang memiliki *job burnout* tidak akan merasa puas dengan pekerjaan yang mereka jalani saat ini (Skaalvik & Skaalvik, 2009). Karyawan dengan tingkat *job satisfaction* yang tinggi memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan dengan tingkat *job satisfaction* yang rendah memiliki sikap yang negatif (Imran *et al.*, 2020). Salah satu indikator kepuasan karyawan adalah ketika mereka menerima hasil yang sesuai dengan usaha maksimal yang mereka berikan, karyawan yang tidak puas biasanya terjadi karena mereka telah berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas mereka, tetapi tidak mendapatkan hasil yang mereka harapkan (Nurdiansyah *et al.*, 2020).

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya dampak positif dan signifikan antara *job security* terhadap *job satisfaction* (Jandaghi & Bahrami, 2011; Ouyang *et al.*, 2015; Sokhanvar *et al.*, 2018), dampak negatif dan signifikan *job burnout* terhadap *job*

satisfaction (Cordes & Dougherty, 1993; Khamisa *et al.*, 2015; Kim *et al.*, 2017; Moore, 2000; Prasetyo *et al.*, 2021; Tarcan *et al.*, 2017; Ulutaş, 2018), dampak positif *work engagement* terhadap *job satisfaction* (Biswas & Bhatnagar, 2013; Caesens *et al.*, 2014; Høigaard *et al.*, 2012; Karatepe & Karadas, 2015; Kosenkranius *et al.*, 2021; Moura *et al.*, 2014), dampak negatif *job burnout* terhadap *work engagement* (Bernales-Turpo *et al.*, 2022; Hakanen *et al.*, 2006), dan *work engagement* memediasi pengaruh *job burnout* dengan *job satisfaction* (Chen *et al.*, 2022). Namun demikian, dalam penelitian ini mengusulkan model penelitian yang berbeda dari penelitian sebelumnya yaitu dengan menambahkan variabel *job security*. Selain itu, objek pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada *store* Indomaret di Jakarta Barat.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *job security*, *job burnout*, dan *work engagement* terhadap *job satisfaction*, serta menyelidiki apakah *work engagement* dapat memediasi hubungan *job burnout* dengan *job satisfaction* dalam konteks karyawan yang bekerja pada *store* Indomaret di Jakarta Barat. Manfaat penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan literatur baru tentang *job security*, *job burnout*, *work engagement*, dan *job satisfaction* melalui metode mediasi, serta dampak metode tersebut pada industri dan organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Job Security (Keamanan Kerja)

Job Security diartikan sebagai antisipasi subyektif karyawan terhadap stabilitas pekerjaan dan kelangsungan pekerjaan dalam suatu perusahaan (Probst, 2003). Rabenu *et al.* (2016) mengartikan *Job Security* sebagai harapan karyawan terhadap kelangsungan dan keberlanjutan pekerjaan mereka, termasuk aspek-aspek penting seperti kesempatan promosi, kondisi kerja secara keseluruhan, dan peluang karir jangka panjang. Sutradhar & Dutta (2018) menyatakan *Job Security* sebagai kepastian atau keyakinan karyawan bahwa mereka akan mempertahankan pekerjaannya saat ini. Hur (2019) mengatakan *Job Security* adalah perjanjian kerja yang sah antara karyawan dan pemberi kerja mengenai jaminan kelanjutan pekerjaan mereka. *Job Security* merupakan suatu keadaan penting dalam membantu karyawan bekerja dan tidak terlalu khawatir tentang masa depan karir, promosi, dan keselamatan dan keamanan di tempat kerja (Wahyuni *et al.*, 2020). *Job Security* adalah sebuah harapan yang diberikan kepada karyawan untuk mendapatkan peluang pertumbuhan yang adil dengan menggunakan keterampilan pribadi mereka dalam lingkungan organisasi (Aman-Ullah *et al.*, 2022).

Job Burnout (Kelelahan Kerja)

Asgari *et al.* (2018) mendefinisikan *Job Burnout* sebagai sindrom psikologis yang melibatkan kelelahan dan ketidakefisienan, ini timbul sebagai tanggapan terhadap tekanan kerja yang berkelanjutan. Mehrad (2019) mendefinisikan *Job Burnout* sebagai suatu keadaan fisik, kelelahan emosional, dan mental yang timbul akibat interaksi komunikasi yang panjang dengan individu dalam situasi kerja yang sulit. *Job Burnout* menurut Gidoua *et al.* (2021) adalah suatu sindrom psikologis berupa ketegangan emosional yang berlebihan, penumpukan karakter, serta penurunan efikasi diri yang mungkin terjadi pada individu yang bekerja bersama orang lain dalam konteks organisasi. *Job Burnout* didefinisikan oleh tiga unsur, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan integrasi pribadi (Ahmad *et al.*, 2022). *Job Burnout* adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental yang timbul akibat berbagai sumber stres (Samadi *et al.*, 2023).

Work Engagement (Keterlibatan Kerja)

Green *et al.* (2017) mendefinisikan *Work Engagement* sebagai bentuk energi yang mendorong karyawan untuk aktif terlibat dalam kegiatan yang terkait dengan pekerjaan mereka dan meningkatkan produktivitas. *Work Engagement* menggambarkan sejauh mana karyawan terlibat secara fisik dan mental dalam melaksanakan pekerjaannya (Goyal & Patwardhan, 2020). *Work Engagement* merupakan komponen untuk mengembangkan dan mempertahankan keunggulan kompetitif bagi perusahaan (Khan *et al.*, 2021). *Work Engagement* adalah tindakan dan sikap individu ketika bekerja, mencakup ekspresi totalitas diri baik secara fisik, kognitif, afektif, maupun emosional (Efrilia & Syah, 2022). *Work Engagement* mengacu pada sejauh mana seorang karyawan mencurahkan energi mental dan fisiknya dalam menjalankan tugas (Fute *et al.*, 2022). *Work Engagement* adalah perasaan semangat karyawan untuk melakukan pekerjaan dan perasaan bangga terhadap hasil pekerjaannya (Aydin, 2022). *Work Engagement* mengacu pada tingkat dedikasi penuh dari karyawan terhadap pekerjaan mereka, menekankan kesetiaan yang mereka tunjukkan terhadap perusahaan (Weng *et al.*, 2023).

Job Satisfaction (Kepuasan Kerja)

Job Satisfaction didefinisikan sebagai perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka atau pengalaman kerja, mereka merasakan ada tidaknya kesesuaian antara apa yang diharapkan dengan apa yang diperolehnya atas berbagai hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan hubungan kerja (Wahyuni *et al.*, 2020). *Job Satisfaction* dapat

dijelaskan sebagai kesimpulan yang didasarkan pada perbandingan antara yang diterima karyawan dari pekerjaannya dengan harapan, keinginan, dan perspektif yang dianggap layak baginya (Pratama & Elistia, 2020). *Job Satisfaction* mengacu pada sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya (Soelton *et al.*, 2020). *Job Satisfaction* merujuk pada tanggapan emosional yang positif terhadap pengalaman bekerja atau penilaian terhadap pekerjaan tertentu (Min & Hong, 2021). Serangkaian faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja dikenal sebagai *Job Satisfaction*, diukur dari tingkat penerimaan seseorang terhadap pekerjaannya dan tingkat komitmen profesionalnya terhadap pekerjaan tersebut (Jadidi, 2022). *Job Satisfaction* adalah hasil dari keinginan karyawan terhadap pekerjaannya dan apa yang sebenarnya mereka terima dari pekerjaan tersebut (Gazi *et al.*, 2022).

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

Pengaruh *Job Security* terhadap *Job Satisfaction*

Job security mengacu pada tingkat kepastian seorang karyawan untuk tetap mempunyai pekerjaan saat ini di masa yang akan datang (Nguyen & Giang, 2019). Karyawan yang merasa aman dalam pekerjaannya cenderung lebih puas dengan pekerjaannya dan mematuhi peraturan di lingkungan kerja (Idrees *et al.*, 2017). *Job security* juga dapat memberikan rasa kepastian terkait pekerjaan, karyawan yang merasa aman cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah dan pada akhirnya meningkatkan *job satisfaction* (Peng *et al.*, 2019). Dilihat dari sudut pandang rasa keamanan kerja, ketika karyawan memiliki *job security* yang tinggi, mereka cenderung menunjukkan tingkat *job satisfaction* yang tinggi (Artz & Kaya, 2014; Wilczyńska *et al.*, 2016). Penelitian terdahulu menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara *job security* dan *job satisfaction* (Aman-Ullah *et al.*, 2022; Idrees *et al.*, 2017; Jandaghi & Bahrami, 2011; Sutradhar & Dutta, 2018). Berdasarkan penelitian relevan tersebut, dikemukakan hipotesis berikut:

H1. *Job security* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*.

Pengaruh *Job Burnout* terhadap *Job Satisfaction*

Job satisfaction mengacu pada perasaan positif yang timbul dari penilaian individu terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerjanya, dan hal ini memiliki peran penting dalam kehidupan seorang karyawan (Alegre *et al.*, 2015). *Job burnout* muncul ketika karyawan merasa terpaku pada rutinitas dan tanggung jawab pekerjaan yang monoton atau terlalu berat, kebosanan dan kelelahan ini dapat menyebabkan pengurangan tingkat

job satisfaction (Prasetyo *et al.*, 2021). Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa *job burnout* yang diukur dalam bentuk kelelahan emosional, dapat menyebabkan ketidakpuasan menyeluruh terhadap pekerjaan (Ninaus *et al.*, 2021). Temuan penelitian sebelumnya mendukung adanya pengaruh negatif dan signifikan antara *job burnout* dan *job satisfaction* (Appelbaum *et al.*, 2019; Chen *et al.*, 2022; Kim *et al.*, 2017; Okros & Virgã, 2022; Prasetyo *et al.*, 2021). Berdasarkan penelitian relevan tersebut, dikemukakan hipotesis berikut:

H2. *Job burnout* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*.

Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Job Satisfaction*

Work engagement mengacu pada seberapa besar energi mental dan fisik yang dikeluarkan oleh individu ke dalam pekerjaannya (Oubibi *et al.*, 2022). Ini melibatkan ketekunan karyawan, keterlibatan, rasa penting, semangat, kemauan untuk menanamkan usaha mereka, dan rasa bangga yang dimiliki karyawan terhadap lingkungan kerja mereka (Frederick & VanderWeele, 2020; Oksa *et al.*, 2021; Oubibi *et al.*, 2022; Syrek *et al.*, 2018). Biswas & Bhatnagar (2013) mengatakan bahwa karyawan yang terlibat dalam pekerjaannya akan mengalami keadaan emosional yang menyenangkan sehingga mereka merasa lebih puas dalam pekerjaannya. Beberapa penulis menyatakan bahwa tingkat *job satisfaction* yang tinggi adalah hasil positif dari *work engagement* (Biswas & Bhatnagar, 2013; Caesens *et al.*, 2014; Chen *et al.*, 2022; Fute *et al.*, 2022; Høigaard *et al.*, 2012; Karatepe & Karadas, 2015; Moura *et al.*, 2014). Dengan demikian, mengingat pentingnya *job satisfaction* terhadap *work engagement* (Warr & Inceoglu, 2012), peneliti mengajukan hipotesis berikut:

H3. *Work engagement* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*.

Pengaruh *Job Burnout* terhadap *Work Engagement*

Job burnout menggambarkan suatu kondisi dimana seseorang mengalami kelelahan emosional, fisik, dan mental akibat dari berbagai sumber stres (Samadi *et al.*, 2023). Sedangkan *work engagement* mengacu pada sebuah kondisi pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan (Schaufeli *et al.*, 2002). Seseorang yang mengalami tingkat *job burnout* yang tinggi akibat beban kerja berlebihan mungkin mengalami penurunan kesejahteraan mental dan motivasi karyawan, dan pada akhirnya akan berpengaruh pada tingkat *work engagement* dalam menjalankan tugas pekerjaan (Chen *et al.*, 2022). Temuan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *job burnout* secara negatif dapat memprediksi tingkat *work engagement* (Bernales-Turpo *et al.*, 2022;

Hakanen *et al.*, 2006). Berdasarkan penelitian relevan tersebut, dikemukakan hipotesis berikut:

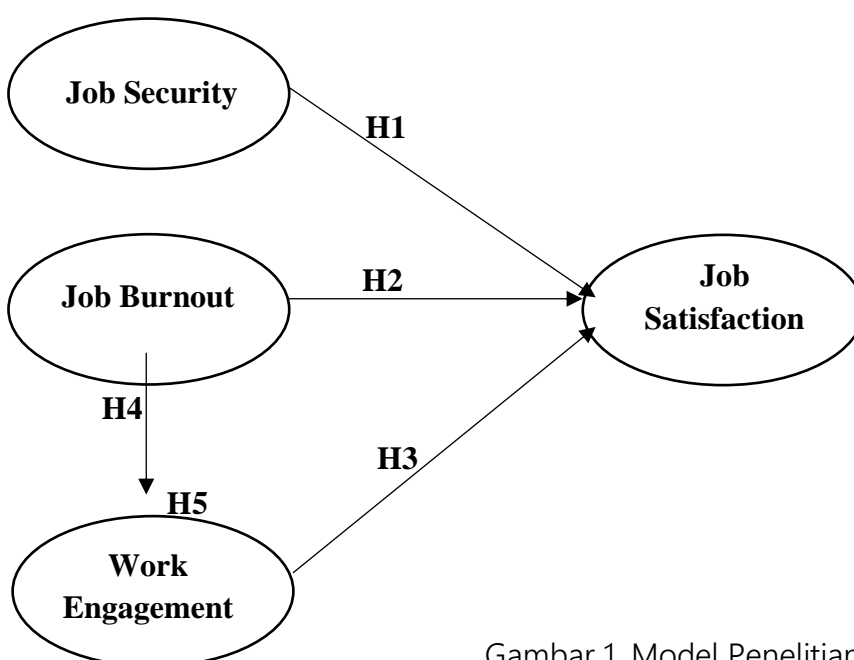
H4. *Job burnout* berpengaruh negatif terhadap *work engagement*.

Work Engagement memediasi pengaruh *Job Burnout* terhadap *Job Satisfaction*

Terdapat hubungan yang erat antara sikap dan perasaan karyawan terhadap kondisi kerja, termasuk *work engagement* dan tingkat *job satisfaction* dengan terjadinya *job burnout* (Maslach *et al.*, 2001; Schaufeli *et al.*, 2002). *Work engagement* diartikan sebagai suatu kondisi mental yang positif, memuaskan, dan terkait dengan pekerjaan yang ditandai oleh semangat, dedikasi, dan penyerapan (Bakker *et al.*, 2008). Karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi cenderung memiliki kemampuan dalam menangani emosi negatif yang muncul akibat *job burnout*, karena karyawan yang terlibat dalam pekerjaan mereka memiliki strategi yang lebih baik untuk mengatasi *job burnout* yang pada akhirnya akan meningkatkan *job satisfaction* (Dewa *et al.*, 2014; Schaufeli *et al.*, 2002; Sun *et al.*, 2020). *Work engagement* memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap *job burnout* dan hubungan positif dengan *job satisfaction*; *work engagement* memediasi hubungan antara *job burnout* dan *job satisfaction* (Chen *et al.*, 2022). Berdasarkan penelitian relevan tersebut, dikemukakan hipotesis berikut:

H5. *Work engagement* memediasi pengaruh *job burnout* terhadap *job satisfaction*.

Berdasarkan hipotesis yang dikemukakan di atas, model penelitian yang dihasilkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Desain yang digunakan pada penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif kausalitas (*descriptive causality*) dengan pendekatan metode kuantitatif. Penelitian deskriptif dirancang untuk memperoleh data yang menggambarkan karakteristik topik yang diminati dalam penelitian, dan penggunaan desain penelitian kausal ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel dalam suatu penelitian, atau untuk mengetahui bagaimana satu variabel dapat mempengaruhi perubahan pada variabel lainnya (Hair *et al.*, 2019). Dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel, yaitu *job security*, *job burnout*, *work engagement*, serta *job satisfaction*. Penelitian ini bersifat kuantitatif yang akan diolah dan diuji dengan menggunakan *Structural Equation Model Partial Least Square* (SEM-PLS).

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner secara *online* melalui *google form* sebanyak satu kali (Aprilianti *et al.*, 2023). Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan skala 1 sampai 5 (1 = sangat tidak setuju dan 5 = sangat setuju) dengan tujuan agar responden dapat memberikan jawaban yang mencerminkan keadaannya secara spesifik (Isni *et al.*, 2022). Pengukuran variabel yang diteliti diadopsi dari penelitian sebelumnya, di mana variabel *job security* diukur dengan 10 *items* yang diadopsi dari (Kraimer *et al.*, 2005). Variabel *job burnout* diukur dengan menggunakan 12 *items* yang mencakup 6 *items* untuk dimensi *emotional exhaustion*, 4 *items* untuk dimensi *depersonalization*, dan 2 *items* untuk dimensi *personal accomplishment* yang diadopsi dari (Srivastava *et al.*, 2019). Kemudian, variabel *work engagement* menggunakan 12 *items* yang terdiri dari 4 *items* untuk dimensi *vigor*, 4 *items* untuk dimensi *dedication*, serta 4 *items* untuk dimensi *absorption* yang diadopsi dari (Xu *et al.*, 2020). Untuk variabel *job satisfaction* diukur menggunakan 9 *items*, terdiri dari 2 *items* untuk dimensi *promotion*, 3 *items* untuk dimensi *supervision*, 2 *items* untuk dimensi *nature of work*, dan 2 *items* untuk dimensi *fringe benefits* yang diadopsi dari (Abaasi, 2016). Total pengukuran berjumlah 43 pernyataan yang secara detail dapat dilihat pada lampiran 2 (operasional variabel) dan lampiran 3 (kuesioner).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Indomaret di Jakarta Barat yang berjumlah 240 *store*. Metode pengambilan sampel menggunakan *probability sampling*. Menurut Sekaran (2003) *probability sampling* menjelaskan bahwa setiap elemen dalam populasi memiliki kesempatan yang diketahui untuk dipilih sebagai subjek dalam sampel dalam desain sampling probabilitas. Dengan teknik *purposive sampling* dengan kriteria, yaitu semua elemen dalam populasi dipertimbangkan dan setiap elemen diberikan kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai subjek (Hair *et al.*, 2019). Untuk menentukan

besaran sampel yang digunakan berdasarkan populasi yang terdiri dari 1.600 orang, dengan kriteria sampel yaitu responden yang sudah bekerja minimal 1 tahun di *store* Indomaret Jakarta Barat dan berusia 19 – 30 tahun. Berdasarkan tabel Krejcie & Morgan (1970) jumlah sampel yang dibutuhkan untuk populasi 1.600 orang adalah 310 orang. Chin (2000) menyatakan minimal ukuran sampel yang digunakan pada SEM-PLS adalah 30-100 ukuran sampel. Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat ukuran sampel minimum pada SEM-PLS.

Teknik analisis data menggunakan 2 model pengukuran yaitu *Outer Model Analysis* terdapat 5 parameter, yaitu: Nilai Konvergen Validitas (*loading factor*) ($>0,70$), *Average Variance Extracted* (AVE) ($>0,50$), Diskriminan Validitas, *Reliability Analysis* ($>0,70$), Cronbach's Alpha ($>0,60$) (Hair *et al.*, 2019). Sedangkan, Evaluasi Pengukuran Model Struktural (*Inner Model Analysis*) menggunakan 4 parameter, yaitu: Nilai koefisien jalur (*path coefficients*), Nilai *Adjusted R Square* (R²), Nilai Stone Geisser Value (Q *Square*/Q²), dan Ukuran pengaruh parsial (*f square*/f²). Uji Hipotesis melibatkan hubungan struktural di antara konstruk hanya akan dapat diandalkan atau valid jika model pengukuran menjelaskan bagaimana konstruk ini diukur (Hair *et al.*, 2019). Pengujian signifikansi menggunakan nilai t kritis (*t value*) untuk uji dua sisi adalah 1,96 dan untuk tingkat signifikansi *p value* 5% (0,05), artinya dikatakan signifikan jika nilai *p value* lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, untuk menyimpulkan bahwa hipotesis yang diujikan adalah signifikan pada tingkat 5% (0,05), sedangkan untuk nilai t kritis harus lebih besar dari 1,96 (Hair *et al.*, 2019).

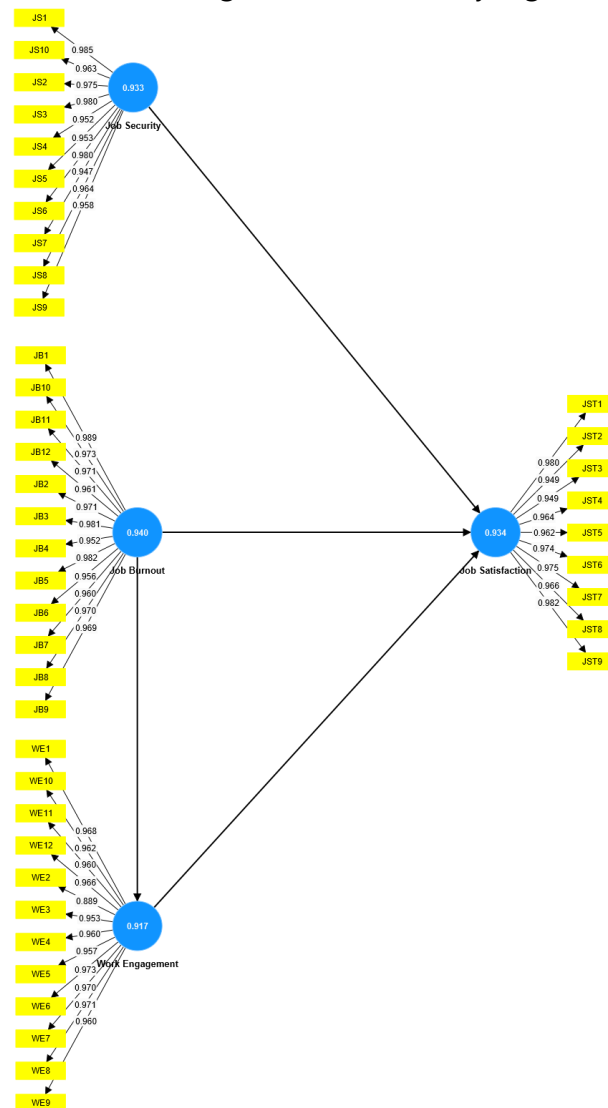
HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah karyawan Indomaret Jakarta Barat yang sudah bekerja minimal 1 tahun dan berusia 19 – 30 tahun. Kuesioner yang disebarakan menggunakan *google form* telah terkumpul sebanyak 310 responden, 60% (185 orang) adalah perempuan dan 40% (125 orang) laki-laki. Sebanyak 76% (237 orang) responden berusia 19 - 25 tahun, 24% (73 orang) responden berusia 26-30 tahun. Selanjutnya dalam bidang pendidikan sebanyak 88% (273 orang) responden memiliki latar belakang sebagai lulusan SMA/SMK, 2% (7 orang) responden lulusan D3, serta 10% (30 orang) responden lulusan S1. Kemudian untuk pengalaman kerja sebanyak 11% (33 orang) responden memiliki pengalaman 1-2 tahun, 50% (156 orang) responden memiliki pengalaman 3 - 4 tahun, serta sebanyak 39% (121 orang) responden memiliki pengalaman kerja > 4 tahun. Data responden dapat dilihat pada lampiran 6 tabel 6.

Hasil Model Pengukuran (*Outer Model Analysis*)

Hasil pengujian *Outer Model Analysis* meliputi uji validitas konvergen dan diskriminan validitas. Sedangkan pengujian reliabilitas konstruk meliputi *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Jika semua indikator pada model SEM-PLS memenuhi syarat uji validitas konvergen, diskriminan validitas dan reliabilitas, maka hasil analisis SEM-PLS dapat digunakan untuk pengujian hipotesis pada penelitian. Pengujian validitas konvergen dilihat dari nilai *loading factor* untuk setiap indikator pada konstruk, dengan sebagian besar menggunakan referensi berbobot faktor $> 0,70$ yang dianggap sudah cukup kuat dalam memvalidasi dan menguraikan indikator yang mendasari.



Sumber: Data diolah oleh penulis sendiri (2024)

Gambar 2. Hasil *Output Outer Model Analysis*

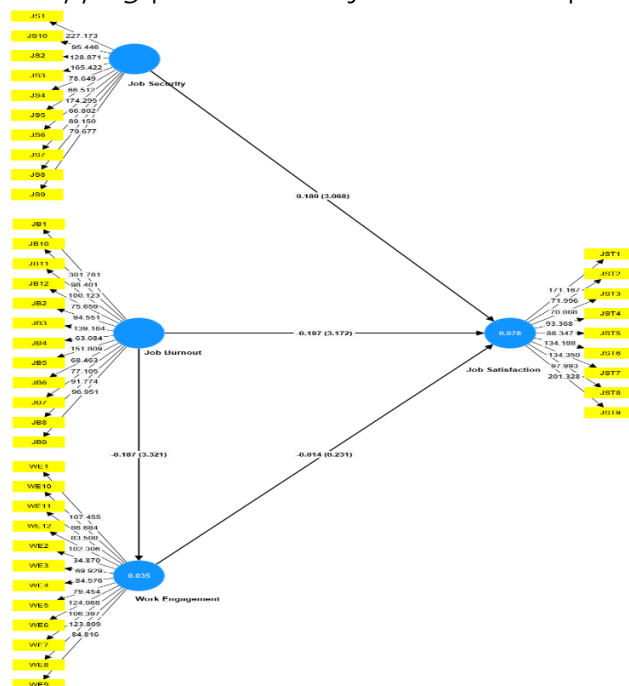
Dalam penelitian ini, setiap konstruk memiliki nilai AVE $> 0,50$, ukuran minimum *loading factor* dapat diterima apabila $> 0,70$. Dari hasil pengolahan SmartPLS 4.0 yang di tunjukan gambar 2, nilai *loading factor* untuk semua indikator adalah $> 0,70$. Maka dari itu,

validitas konvergen model dalam penelitian ini telah mencukupi syarat. Nilai *loadings*, *cronbach's alpha*, *composite reliability*, dan AVE untuk setiap konstruk lengkap dapat dilihat pada lampiran 6 tabel 7.

Kemudian, hasil uji diskriminan validitas ini untuk membuktikan konsep dari setiap variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model dalam diskriminan validitas ini menunjukkan apabila nilai *Fornell-Larcker Criterion* untuk setiap konstruk eksogen melebihi korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya. Hasil pengujian diskriminan validitas menggunakan nilai *Fornell-Larcker Criterion* yang dapat dilihat pada lampiran 6 tabel 8. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai pada *Fornell-Larcker Criterion* untuk semua konstruk lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan konstruk potensial lainnya (menurut *Fornell-Larcker Criterion*). Oleh karena itu, bisa dikatakan model sudah memenuhi diskriminan validitas.

Hasil Pengukuran Model Struktural (*Inner Model Analysis*)

Nilai koefisien jalur menunjukkan tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis. Nilai koefisien jalur *t-value* harus lebih tinggi dari nilai *t-kritis* 1,96. Pengujian hipotesis dilihat dari hasil analisis *bootstrapping* koefisien jalur, dengan cara membandingkan nilai *t-value* dan nilai *t-kritis*. Apabila nilai *t-value* > *t-kritis* (1,96), artinya hipotesis yang telah dirumuskan diterima. Sebaliknya apabila nilai *t-value* < *t-kritis* (1,96), maka hipotesis yang telah dirumuskan ditolak. Hasil analisis pada *bootstrapping* pada koefisien jalur bisa dilihat pada gambar 3 berikut.



Sumber: Gambar diolah oleh penulis sendiri (2024)

Gambar 3. Hasil Output Inner Model Analysis

Gambar 3 menunjukkan bahwa terdapat nilai *t-value* untuk dua jalur dalam model struktural yang telah diuji lebih besar dari *t* kritis 1,96. Hasil analisis uji nilai *t* menyatakan bahwa variabel *job security* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*, dengan nilai *t-value* sebesar 3,068 (>1,96). Variabel *job burnout* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*, dengan nilai *t-value* 3,172 (>1,96). Berdasarkan gambar di atas, diketahui bahwa variabel *work engagement* bernilai positif 0,231, dengan nilai *t-value* 0,231 (<1,96) maka H3 ditolak, artinya *work engagement* tidak berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Variabel *job burnout* berpengaruh negatif terhadap *work engagement*, dengan nilai *t-value* 3,321 (>1,96).

Nilai *Adjusted R-square* (R^2) dalam model struktural untuk setiap laten endogen adalah 0,67, 0,32-0,66 dan 0,19-0,32 yang dapat diartikan sebagai kuat, moderat dan lemah. Dapat dilihat pada lampiran 6 tabel 9, nilai *Adjusted R²* pada variabel *job satisfaction* sebesar 0,069 yang artinya sebesar 6,9% pengaruh dijelaskan oleh variabel *job security*, *job burnout* dan *work engagement*, sebesar 93,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. *Adjusted R²* variabel *work engagement* sebesar 0,032, artinya sebesar 3,2%, pengaruh dapat dijelaskan oleh variabel *job burnout*, sebesar 96,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Lebih lanjut, hasil *Q-square* (Q^2) menunjukkan pengukuran model yang baik model untuk menghasilkan parameter pengamatan dan estimasi. Jika nilai $Q^2 > 0$, maka model dianggap memiliki nilai prediksi yang relevan. Dalam penelitian ini hasil perhitungan Q^2 untuk variabel *job satisfaction* adalah 0,006 ($Q^2 > 0$) yang artinya pada penelitian ini mempunyai korelasi prediktif yang lemah, karena hasil $Q^2 > 0$.

F-square (f^2) dihitung untuk mengukur pengaruh signifikan parsial dari variabel eksogen pada variabel endogen. Nilai estimasi F^2 adalah 0,02; 0,15; 0,36 menunjukkan bahwa nilai pengaruhnya lemah, moderat dan kuat. Berdasarkan hasil pengelolaan data ini memiliki F^2 variabel *job security* terhadap *job satisfaction* sebesar 0,032 (lemah) dengan nilai *t-value* 3,068. Variabel *job burnout* terhadap *job satisfaction* sebesar 0,040 (lemah) dengan nilai *t-value* 3,172. Variabel *work engagement* terhadap *job satisfaction* sebesar 0,000 (lemah) dengan nilai *t-value* 0,231. Variabel *job burnout* terhadap *work engagement* sebesar 0,036 (lemah) dengan nilai *t-value* 3,321.

Uji Model Fit

Model fit ini merupakan nilai yang menunjukkan tingkat kesesuaian untuk keseluruhan pada suatu model yang dapat dihitung dengan nilai residual pada suatu model yang diprediksi dengan membandingkan data yang sesungguhnya (Henseler *et al.*, 2014).

Berdasarkan hasil analisis nilai SRMR (*Standardized Root Mean Square*) sebesar $0.017 < 0.08$. Model fit dapat dinyatakan dengan data yang dapat dilihat pada lampiran 6 tabel 12.

Uji Deskriptif Statistik

Pada penelitian ini terdapat 4 variabel diantaranya variabel *job security*, *job burnout*, *work engagement*, dan *job satisfaction*. Pada variabel *job security* terdapat 10 indikator (JS) dengan nilai rata – rata pada indikator pertama (JS1) adalah 4,519, indikator kedua (JS2) adalah 4,523, indikator ketiga (JS3) adalah 4,526, indikator keempat (JS4) adalah 4,555, indikator kelima (JS5) adalah 4,529, indikator keenam (JS6) adalah 4,535, indikator ketujuh (JS7) adalah 4,542, indikator kedelapan (JS8) adalah 4,535, indikator kesembilan (JS9) adalah 4,535, indikator kesepuluh (JS10) adalah 4,542.

Pada variabel *job burnout* terdapat 12 indikator (JB) dengan nilai rata – rata pada indikator pertama (JB1) adalah 1,623, indikator kedua (JB2) adalah 1,623, indikator ketiga (JB3) adalah 1,616, indikator keempat (JB4) adalah 1,610, indikator kelima (JB5) adalah 1,616, indikator keenam (JB6) adalah 1,613, indikator ketujuh (JB7) adalah 1,610, indikator kedelapan (JB8) adalah 1,606, indikator kesembilan (JB9) adalah 1,606, indikator kesepuluh (JB10) adalah 1,616, indikator kesebelas (JB11) adalah 1,613, indikator keduabelas (JB12) adalah 1,613.

Pada variabel *work engagement* terdapat 12 indikator (WE) dengan nilai rata – rata pada indikator pertama (WE1) adalah 4,632, indikator kedua (WE2) adalah 4,632, indikator ketiga (WE3) adalah 4,629, indikator keempat (WE4) adalah 4,623, indikator kelima (WE5) adalah 4,629, indikator keenam (WE6) adalah 4,629, indikator ketujuh (WE7) adalah 4,632, indikator kedelapan (WE8) adalah 4,619, indikator kesembilan (WE9) adalah 4,632, indikator kesepuluh (WE10) adalah 4,619, indikator kesebelas (WE11) adalah 4,619, indikator keduabelas (WE12) adalah 4,616.

Pada variabel *job satisfaction* terdapat 9 indikator (JST) dengan nilai rata – rata pada indikator pertama (JST1) adalah 4,510, indikator kedua (JST2) adalah 4,519, indikator ketiga (JST3) adalah 4,510, indikator keempat (JST4) adalah 4,516, indikator kelima (JST5) adalah 4,506, indikator keenam (JST6) adalah 4,516, indikator ketujuh (JST7) adalah 4,526, indikator kedelapan (JST8) adalah 4,516, indikator kesembilan (JST9) adalah 4,513.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat diterima dan ditolak dengan melihat nilai signifikan dari *T-values*, dan *P-values*. Pada tingkat signifikan 5% jika hasil *t-value* > *t-tabel* 1,96 maka variabel eksogen/independen dengan signifikan uji satu sisi sebesar 5% dinyatakan

signifikan terhadap variabel endogen/dependen. Signifikan pada variabel dapat dilihat dari $p\text{-values} < 0,05$ menurut tingkat alpha yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini maka dinyatakan bahwa 3 hipotesis yang ada terbukti diterima. Data dapat dilihat pada tabel 1.

Pengukuran Koefisien Pengaruh Langsung

Pengukuran pengaruh langsung tiap variabel dapat dilihat pada hasil pengujian di tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Hasil Pengukuran Koefisien Pengaruh Langsung

Hipotesis		Original Sample	t-values > 1.96	p-values < 0.05	Hipotesis
H1:	Job security berpengaruh positif terhadap job satisfaction	0.180	3.068	0.002	Diterima
Hipotesis		Original Sample	t-values > 1.96	p-values < 0.05	Hipotesis
H2:	Job burnout berpengaruh negatif terhadap job satisfaction	-0.197	3.172	0.002	Diterima
H3:	Work engagement berpengaruh positif terhadap job satisfaction	-0.014	0.231	0.817	Ditolak
H4:	Job burnout berpengaruh negatif terhadap work engagement	-0.187	3.321	0.001	Diterima

Sumber: Data diolah oleh penulis sendiri (2024)

Hipotesis pertama (H1) dengan hasil analisa pengaruh langsung variabel *job security* berpengaruh positif terhadap variabel *job satisfaction* sebesar 0.180, sedangkan nilai *t-value* sebesar 3.068 dan nilai signifikan sebesar 0.002, sehingga H1 diterima. Artinya *job security* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*.

Hipotesis kedua (H2) dengan hasil analisa pengaruh langsung variabel *job burnout* berpengaruh negatif terhadap variabel *job satisfaction* sebesar -0.197, sedangkan nilai *t-value* sebesar 3.172 dan nilai signifikan sebesar 0.002, sehingga H2 diterima. Artinya *job burnout* berpengaruh negatif terhadap *jobsatisfaction*.

Hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini adalah *work engagement* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa original

sampel *work engagement* bernilai -0.014, nilai *t-value* sebesar 0.231, dan nilai signifikan sebesar $0.817 > 0.05$, sehingga H3 ditolak. Artinya *work engagement* tidak berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*.

Hipotesis keempat (H4) dengan hasil analisa pengaruh langsung variabel *job burnout* berpengaruh negatif terhadap variabel *work engagement* sebesar -0.187, sedangkan nilai *t-value* sebesar 3.321 dan nilai signifikan sebesar 0.001, sehingga H4 diterima. Artinya *job burnout* berpengaruh negatif terhadap *work engagement*.

Pengukuran Koefisien Pengaruh Tidak Langsung

Pengukuran pengaruh tidak langsung tiap variabel dapat dilihat pada hasil pengujian di tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Pengukuran Koefisien Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis		Original Sample	t-values > 1.96	p-values < 0.05	Hipotesis
H5:	Work engagement memediasi pengaruh job burnout terhadap job satisfaction.	0.003	0.214	0.830	Ditolak

Sumber: Data diolah oleh penulis sendiri (2024)

Hipotesis keempat (H5) dalam penelitian ini adalah work engagement memediasi pengaruh job burnout terhadap job satisfaction. Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa original sampel bernilai positif sebesar 0.003, nilai *t-value* sebesar 0.214, dan nilai signifikan sebesar $0.830 > 0.05$, maka H5 ditolak. Artinya work engagement tidak mampu memediasi job burnout terhadap job satisfaction.

DISKUSI

Pada hasil uji hipotesis pertama penelitian ini menemukan bahwa job security memiliki pengaruh yang positif terhadap job satisfaction. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keyakinan karyawan dalam mempertahankan pekerjaan, jam kerja yang aman, dan keyakinan bahwa pekerjaan mereka mendapat prioritas, memiliki dampak positif terhadap tingkat job satisfaction. Hasil temuan ini sejalan dengan beberapa peneliti sebelumnya yang menyatakan ketika karyawan memiliki job security yang tinggi, mereka cenderung

menunjukkan tingkat job satisfaction yang tinggi (Aman-Ullah et al., 2022; Sutradhar & Dutta, 2018).

Hasil uji hipotesis kedua dalam penelitian ini menemukan adanya pengaruh negatif job burnout terhadap job satisfaction. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Indomaret di Jakarta Barat tidak mengalami gejala job burnout seperti kelelahan emosional, perasaan berusaha terlalu keras, dan putus asa. Artinya, karyawan yang tidak mengalami job burnout cenderung memiliki tingkat job satisfaction yang tinggi. Hasil temuan ini sejalan dengan beberapa temuan penelitian sebelumnya yang mendukung adanya pengaruh negatif dan signifikan antara job burnout dan job satisfaction (Chen et al., 2022; Kim et al., 2017; Okros & Vîrgă, 2022; Prasetyo et al., 2021).

Hasil uji hipotesis ketiga membuktikan work engagement tidak berpengaruh positif terhadap job satisfaction. Ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat dalam pekerjaannya akan mengalami keadaan emosional yang menyenangkan sehingga mereka merasa lebih puas dalam pekerjaannya (Biswas & Bhatnagar, 2013). Meskipun sebagian besar karyawan merasa pekerjaan mereka sebagai tantangan, bermakna, dan memberikan inspirasi, ini mungkin tidak mencapai tingkat job satisfaction yang diharapkan. Artinya, adanya work engagement dalam pekerjaan yang mencakup rasa tantangan, makna, dan inspirasi, terdapat faktor lain yang dapat mencapai tingkat job satisfaction yang optimal bagi karyawan.

Hasil uji hipotesis keempat dalam penelitian ini menemukan adanya pengaruh negatif job burnout terhadap work engagement. Hasil menunjukkan bahwa mayoritas karyawan tidak mengalami gejala job burnout seperti kelelahan emosional, perasaan berusaha terlalu keras, dan putus asa. Dengan tidak adanya gejala burnout, karyawan cenderung lebih termotivasi dan terlibat secara positif dalam pekerjaan mereka. Hasil temuan ini sejalan dengan beberapa temuan penelitian sebelumnya yang mendukung adanya pengaruh negatif antara job burnout dan work engagement (Bernales-Turpo et al., 2022; Hakanen et al., 2006).

Hasil uji hipotesis kelima dalam penelitian ini membuktikan bahwa work engagement tidak mampu memediasi pengaruh job burnout terhadap job satisfaction. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa karyawan yang memiliki work engagement yang tinggi cenderung memiliki kemampuan dalam menangani emosi negatif yang muncul akibat job burnout, karena karyawan yang terlibat dalam pekerjaan mereka memiliki strategi yang lebih baik untuk mengatasi job burnout yang pada akhirnya akan meningkatkan job satisfaction (Dewa et al., 2014; Schaufeli et al., 2002; Sun et al., 2020).

Namun, setiap individu memiliki karakteristik dan kemampuan adaptasi yang berbeda. Beberapa karyawan mungkin dapat mengatasi kelelahan melalui work engagement, sementara yang lain mungkin memerlukan metode yang berbeda untuk meningkatkan job satisfaction setelah mengalami job burnout.

SIMPULAN

Terdapat tiga hipotesis yang dibentuk dalam penelitian ini dan berhasil dibuktikan, pertama *job security* memiliki pengaruh positif terhadap *job satisfaction*, ketika karyawan yakin bahwa mereka memiliki pekerjaan yang stabil dan aman, hal ini dapat menciptakan rasa ketenangan dan mengurangi kecemasan terkait kehilangan pekerjaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan *job satisfaction*. Kedua, *job burnout* memiliki pengaruh negatif terhadap *job satisfaction*. Artinya, karyawan tidak mengalami gejala *job burnout* seperti kelelahan emosional, perasaan berusaha terlalu keras, dan putus asa, kondisi ini berkontribusi pada peningkatan *job satisfaction*. Ketiga, *job burnout* memiliki pengaruh negatif terhadap *work engagement*, dengan tidak adanya gejala *job burnout*, karyawan cenderung lebih termotivasi dan terlibat secara positif dalam pekerjaan mereka. Namun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* tidak berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*, selain terdapat *work engagement* yang melibatkan rasa tantangan, makna, dan inspirasi dalam pekerjaan, terdapat faktor lain yang dapat mencapai tingkat *job satisfaction* karyawan agar mencapai tingkat yang optimal. Selanjutnya, *work engagement* tidak mampu memediasi pengaruh *job burnout* terhadap *job satisfaction*, ini dapat terjadi karena setiap individu memiliki kemampuan adaptasi yang beragam. Beberapa karyawan mungkin berhasil mengatasi kelelahan dengan melibatkan diri secara aktif dalam pekerjaan mereka, sementara yang lain mungkin memerlukan metode yang berbeda untuk meningkatkan *job satisfaction* setelah mengalami *job burnout*.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap *job satisfaction* adalah *job burnout* lalu diikuti oleh *job security*. Selain itu, *work engagement* belum mampu meningkatkan *job satisfaction* karena terdapat faktor lain yang mampu mencapai tingkat *job satisfaction* yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abaasi, M. I. (2016). *Psychometric Evaluation of Job Satisfaction Scale in Uganda's Teacher Population Sample*.
- Ahmad, E., Manal Jaber, & Hussein Albanna. (2022). The Relationship between Job

- Satisfaction and Intention to Quit a Job: Mediating Factor Job Burnout. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 11(9), 45–56. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i9.2213>
- Alegre, I., Mas-Machuca, M., & Berbegal-Mirabent, J. (2015). Antecedents of Employee Job Satisfaction: Do They Matter? *Journal of Business Research*. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.10.113>
- Aman-Ullah, A., Aziz, A., Ibrahim, H., Mehmood, W., & Abdullah Abbas, Y. (2022). The Impact of Job Security, Job Satisfaction and Job Embeddedness on Employee Retention: An Empirical Investigation of Pakistan's Health-care Industry. *Journal of Asia Business Studies*, 16(6), 904–922. <https://doi.org/10.1108/JABS-12-2020-0480>
- Appelbaum, N. P., Lee, N., Amendola, M., Dodson, K., & Kaplan, B. (2019). Surgical Resident Burnout and Job Satisfaction: The Role of Workplace Climate and Perceived Support. *Journal of Surgical Research*, 234, 20–25. <https://doi.org/10.1016/j.jss.2018.08.035>
- Aprilianti, L., Negoro, D. A., Meria, L., & Sofyan, J. F. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Variabel Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(4).
- Artz, B., & Kaya, I. (2014). The Impact of Job Security on Job Satisfaction in Economic Contractions Versus Expansions. *Applied Economics*, 46(24), 2873–2890. <https://doi.org/10.1080/00036846.2014.914148>
- Asgari, A., Shirkosh, S. S., & Haghshenas, F. (2018). The effect of job burnout on the performance of the employees of the Justice Department (Case study: Employees of the Justice Department of Alborz Province). *Revista Publicando*, 14(2), 307–417.
- Aydin, I. (2022). Effects of Work-related Stressors and Work Engagement on Work Stress: Healthcare Managers' Perspective. *Central European Business Review*, 11(4), 47–62. <https://doi.org/10.18267/j.cebr.299>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology. *Work and Stress*, 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Bernales-Turpo, D., Quispe-Velasquez, R., Flores-Ticona, D., Saintila, J., Ruiz Mamani, P. G., Huancahuire-Vega, S., Morales-García, M., & Morales-García, W. C. (2022). Burnout, Professional Self-Efficacy, and Life Satisfaction as Predictors of Job Performance in Health Care Workers: The Mediating Role of Work Engagement. *Journal of Primary Care and Community Health*, 13. <https://doi.org/10.1177/21501319221101845>
- Biswas, S., & Bhatnagar, J. (2013). *Mediator Analysis of Employee Engagement: Role of*

Perceived Organizational Support, P-O Fit, Organizational Commitment and Job Satisfaction (Vol. 38).

- Caesens, G., Stinglhamber, F., & Luypaert, G. (2014). The Impact of Work Engagement and Workaholism on Well-being-the Role of Work-related Social Support. *Career Development International, 19*(7), 813–835. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2013-0114>
- Chen, W., Zhou, S., Zheng, W., & Wu, S. (2022). Investigating the Relationship between Job Burnout and Job Satisfaction among Chinese Generalist Teachers in Rural Primary Schools: A Serial Mediation Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(21). <https://doi.org/10.3390/ijerph192114427>
- Chin, W. W. (2000). *Partial Least Squares for IS Researchers: An Overview and Presentation of Recent Advances Using the PLS Approach*. <https://www.researchgate.net/publication/221600127>
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). *Academy of Management Review 1993* (Vol. 18).
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Spillover and Crossover of Exhaustion and Life Satisfaction Among Dual-earner Parents. *Journal of Vocational Behavior, 67*(2), 266–289. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.07.001>
- Dewa, C. S., Loong, D., Bonato, S., Thanh, N. X., & Jacobs, P. (2014). How does Burnout Affect Physician Productivity? A Systematic Literature Review. *BMC Health Services Research, 14*(1). <https://doi.org/10.1186/1472-6963-14-325>
- Efrilia, V. A., & Syah, T. Y. R. (2022). Pengaruh Empowering Leadership, Training, dan Work Engagement terhadap Employee Performance Dimoderasi Oleh Role Of Ambiguity (Studi pada Badan Kepegawaian Negara Pusat). *Jesya, 5*(2), 2583–2593. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.853>
- Frederick, D. E., & VanderWeele, T. J. (2020). Longitudinal Meta-analysis of Job Crafting Shows Positive Association with Work Engagement. *Cogent Psychology, 7*(1). <https://doi.org/10.1080/23311908.2020.1746733>
- Fute, A., Oubibi, M., Sun, B., Zhou, Y., & Xiao, W. (2022). Work Values Predict Job Satisfaction among Chinese Teachers during COVID-19: The Mediation Role of Work Engagement. *Sustainability (Switzerland), 14*(3). <https://doi.org/10.3390/su14031353>
- Gazi, M. A. I., Islam, M. A., Shaturaev, J., & Dhar, B. K. (2022). Effects of Job Satisfaction on Job Performance of Sugar Industrial Workers: Empirical Evidence from Bangladesh. *Sustainability (Switzerland), 14*(21). <https://doi.org/10.3390/su142114156>
- Gidoua, M., Paltayanb, G., & Gavalas, D. (2021). Job Burnout and Job Satisfaction in the Banking Sector, the Perceptions of Bank Employees in Greece. *Review of Economics*

and Finance, 13–18.

- Goyal, C., & Patwardhan, M. (2020). Strengthening Work Engagement through High-performance Human Resource Practices. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(8), 2052–2069. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2020-0098>
- Green, P. I., Finkel, E. J., Fitzsimons, G. M., & Gino, F. (2017). The Energizing Nature of Work Engagement: Toward a New Need-based Theory of Work Motivation. *Research in Organizational Behavior*, 37, 1–18. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2017.10.007>
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). *Organizational Behavior Managing People and Organizations*.
- Hair, J. F., Page, M., & Brunsveld, N. (2019). *Essentials of Business Research Methods; Fourth Edition*.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM. In *European Business Review* (Vol. 31, Issue 1, pp. 2–24). Emerald Group Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and Work Engagement among Teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). A New Criterion for Assessing Discriminant Validity in Variance-Based Structural Equation Modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Høigaard, R., Giske, R., & Sundsli, K. (2012). Newly Qualified Teachers' Work Engagement and Teacher Efficacy Influences on Job Satisfaction, Burnout, and the Intention to Quit. *European Journal of Teacher Education*, 35(3), 347–357. <https://doi.org/10.1080/02619768.2011.633993>
- Hu, Q., Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2011). The Job Demands-Resources model: An analysis of additive and joint effects of demands and resources. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 181–190. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.12.009>
- Hur, H. (2019). Job Security Matters: A Systematic Review and Meta-analysis of the Relationship between Job Security and Work Attitudes. *Journal of Management & Organization*, 1–31.
- Idrees, M. D., Hafeez, M., & Kim, J. Y. (2017). Workers' Age and the Impact of Psychological Factors on the Perception of Safety at Construction Sites. *Sustainability (Switzerland)*, 9(5). <https://doi.org/10.3390/su9050745>
- Imran, B., Mariam, S., Aryani, F., & Ramli, A. H. (2020). *Job Stress, Job Satisfaction and*

Turnover Intention.

- Isni, S. N. F., Amalia, L., & Anindita, R. (2022). Pengaruh Pembagian Waktu Kerja Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan. *JURNAL ILMU MANAJEMEN (JIM)*, 19(01), 68–83.
- Jadidi, N. A. A. AL. (2022). Job Satisfaction among Early Childhood Female Teachers and its Impact on Professional Commitment. *Pegem Egitim ve Ogretim Dergisi*, 12(3), 119–129. <https://doi.org/10.47750/pegegog.12.03.14>
- Jandaghi, G., & Bahrami, H. (2011). The Impact of Job Security on Employees' Commitment and Job Satisfaction in Qom Municipalities. *Article in AFRICAN JOURNAL OF BUSINESS MANAGEMENT*. <https://doi.org/10.5897/AJBM10.1662>
- Karatepe, O. M., & Karadas, G. (2015). Do Psychological Capital and Work Engagement Foster Frontline Employees' Satisfaction?: A Study in the Hotel Industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1254–1278. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2014-0028>
- Khamisa, N., Oldenburg, B., Peltzer, K., & Ilic, D. (2015). Work Related Stress, Burnout, Job Satisfaction and General Health of Nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(1), 652–666. <https://doi.org/10.3390/ijerph120100652>
- Khan, M. M., Mubarik, M. S., Ahmed, S. S., Islam, T., Khan, E., Rehman, A., & Sohail, F. (2021). My Meaning is My Engagement: Exploring the Mediating Role of Meaning between Servant Leadership and Work Engagement. *Leadership and Organization Development Journal*, 42(6), 926–941. <https://doi.org/10.1108/LODJ-08-2020-0320>
- Khuong, M. N., & Yen, V. H. (2016). Investigate the Effects of Job Stress on Employee Job Performance — A Case Study at Dong Xuyen Industrial Zone, Vietnam. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 7(2), 31–37. <https://doi.org/10.18178/ijtef.2016.7.2.495>
- Kim, W. H., Ra, Y. A., Park, J. G., & Kwon, B. (2017). Role of burnout on job level, job satisfaction, and task performance. *Leadership and Organization Development Journal*, 38(5), 630–645. <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2015-0249>
- Kinnunen, U., Mauno, S., È Tti, J. N., & Happonen, M. (2000). *Organizational Antecedents and Outcomes of Job Insecurity: A Longitudinal Study in Three Organizations in Finland*.
- Kishen, Syah, T. Y. R., & Anindita, R. S. (2020). The Transformational Leadership Effect on Job Satisfaction and Job Performance. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(1).
- Kosenkranius, M., Rink, F., Kujanpää, M., & de Bloom, J. (2021). Motives for Crafting Work and Leisure: Focus on Opportunities at Work and Psychological Needs as Drivers of

- Crafting Efforts. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(23), 12294. <https://doi.org/10.3390/ijerph182312294>
- Koustelios, A., & Tsigilis, N. (2005). The Relationship between Burnout and Job Satisfaction Among Physical Education Teachers: A Multivariate Approach. *European Physical Education Review*, 11(2), 189–203. <https://doi.org/10.1177/1356336X05052896>
- Kraimer, M. L., Wayne, S. J., Liden, R. C., & Sparrowe, R. T. (2005). The Role of Job Security in Understanding the Relationship between Employees' Perceptions of Temporary Workers and Employees' Performance. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 389–398. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.2.389>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Mahmoud, A. B., & Reisel, W. D. (2014). Relating Patient Satisfaction to Nurses' Job Satisfaction, Job Security, and Obedience OCBs. *International Journal of Pharmaceutical and Healthcare Marketing*, 8(1), 47–61. <https://doi.org/10.1108/IJPHM-01-2013-0001>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Job Burnout*. www.annualreviews.org
- Mehrad, A. (2019). Importance of Job Burnout Effects on Employees' Attitude and Performance at Workplace: A Review. *International Journal For Research In Educational Studies*, 5(5), 14–19.
- Min, K., & Hong, W. (2021). The Effect of Food Sustainability and the Food Safety Climate on the Job Stress, Job Satisfaction and Job Commitment of Kitchen Staff. *Sustainability (Switzerland)*, 13(12). <https://doi.org/10.3390/su13126813>
- Moore, J. E. (2000). Why is this Happening? A Casual Attribution Approach to Work Exhaustion Consequences. In *Accrdejny of Management Review 200Q* (Vol. 25, Issue 2).
- Moura, D., Orgambídez-Ramos, A., & Gonçalves, G. (2014). Role Stress and Work Engagement as Antecedents of Job Satisfaction: Results from Portugal. *Europe's Journal of Psychology*, 10(2), 291–300. <https://doi.org/10.5964/ejop.v10i2.714>
- Nguyen, T. L., & Giang, P. X. (2019). Improving Employee Performance in Industrial Parks: An Empirical Case of Garment Enterprises in Binh Duong Province, Vietnam. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 10(1), 44–58. <https://doi.org/10.3390/ejihpe10010005>
- Ninaus, K., Diehl, S., & Terlutter, R. (2021). Employee Perceptions of Information and Communication Technologies in Work life, Perceived Burnout, Job Satisfaction and the

- Role of Work-family Balance. *Journal of Business Research*, *136*, 652–666. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.08.007>
- Nurdiansyah, R., Mariam, S., Ameido, M. A., & Ramli, A. H. (2020). Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance. *Business and Entrepreneurial Review*, *20*(2), 153–162. <https://doi.org/10.25105/ber.v20i2.8006>
- Okros, N., & Vîrgă, D. (2022). How to Increase Job Satisfaction and Performance? Start with Thriving: The Serial Mediation Effect of Psychological Capital and Burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(13). <https://doi.org/10.3390/ijerph19138067>
- Oksa, R., Kaakinen, M., Savela, N., Ellonen, N., & Oksanen, A. (2021). Professional Social Media Usage: Work Engagement Perspective. *New Media and Society*, *23*(8), 2303–2326. <https://doi.org/10.1177/1461444820921938>
- Oubibi, M., Fute, A., Xiao, W., Sun, B., & Zhou, Y. (2022). Perceived Organizational Support and Career Satisfaction among Chinese Teachers: The Mediation Effects of Job Crafting and Work Engagement during COVID-19. *Sustainability (Switzerland)*, *14*(2). <https://doi.org/10.3390/su14020623>
- Ouyang, Z., Sang, J., Li, P., & Peng, J. (2015). Organizational Justice and Job Insecurity as Mediators of the Effect of Emotional Intelligence on Job Satisfaction: A Study from China. *Personality and Individual Differences*, *76*, 147–152. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.12.004>
- Pandiangan, I. M., Mesran, Borman, R. I., Windarto, A. P., & Setiawansyah. (2023). Implementation of Operational Competitiveness Rating Analysis (OCRA) and Rank Order Centroid (ROC) to Determination of Minimarket Location. *Bulletin of Informatics and Data Science*, *2*(1), 1–8. <https://ejurnal.pdsi.or.id/index.php/bids/index>
- Peng, M. Y. P., Chen, C. C., & Yen, H. Y. (2019). A Comparative Study of the Relationship among Antecedents and Job Satisfaction in Taiwan and Mainland China: Employability as Mediator. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *16*(14). <https://doi.org/10.3390/ijerph16142613>
- Prasetio, A. P., Agathanisa, C., & Luturlean, B. S. (2019). Examining Employee's Compensation Satisfaction and Work Stress in A Retail Company and Its Effect to Increase Employee Job Satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies*, *9*(2), 239. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14791>
- Prasetyo, R., Purwandari, D. A., & Syah, T. Y. R. (2021). The Effect of Customers' Incivility and Work stress on Job Satisfaction through Burnout. *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, *23*(3). <https://doi.org/10.14414/jebav.v23i3.2309>

- Pratama, G., & Elistia. (2020). Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja pada Angkatan Kerja Generasi Z. *Jurnal Ekonomi*, 11(2).
- Probst, T. M. (2003). Development and Validation of the Job Security Index and the Job Security Satisfaction Scale: A Classical Test Theory and IRT Approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(4), 451–467. <https://doi.org/10.1348/096317903322591587>
- Rabenu, E., Yaniv, E., & Elizur, D. (2016). The Relationship between Psychological Capital, Coping with Stress, Well-Being, and Performance. *Current Psychology*, 1(1), 1–12.
- Samadi, S. A., Biçak, C. A., Osman, N., Abdalla, B., & Abdullah, A. (2023). Job Burnout and Job Satisfaction among Healthcare Service Providers in a Daycare Center for Individuals with Autism Spectrum Disorders in Low-Resource Settings. *Brain Sciences*, 13(2). <https://doi.org/10.3390/brainsci13020251>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, & Bakker, A. B. (2002). *The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach*.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. 4th Edition (4th ed., Vol. 49). John Wiley & Sons.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2009). Does School Context Matter? Relations with Teacher Burnout and Job Satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 25(3), 518–524. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2008.12.006>
- Soelton, M., Aulia, I. N., Hutagalung, I., Syah, T. Y. R., & Silvi, K. (2020). *Recognizing How the Burnouts and Acuted Stress Affects Turnover Intention in the Stationary Industry*. <http://jyecm.co.uk/>
- Sokhanvar, M., Kakemam, E., Chegini, Z., & Sarbakhsh, P. (2018). Hospital nurses' job security and turnover intention and factors contributing to their turnover intention: A cross-sectional study. *Nursing and Midwifery Studies*, 7(3), 133. https://doi.org/10.4103/nms.nms_2_17
- Srivastava, S., Misra, R., & Madan, P. (2019). 'The Saviors Are Also Humans': Understanding the Role of Quality of Work Life on Job Burnout and Job Satisfaction Relationship of Indian Doctors. *Journal of Health Management*, 21(2), 210–229. <https://doi.org/10.1177/0972063419835099>
- Sun, X., Zhang, L., Zhang, C., Liu, J., & Ge, H. (2020). The Status of Job Burnout and its Influence on the Working Ability of Copper-nickel Miners in Xinjiang, China. *BMC Public Health*, 20(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-020-8245-4>
- Sutradhar, N., & Dutta, S. (2018). *A Study on Job Satisfaction of Hotel Employees with*

Reference to Dimapur District of Nagaland (Vol. 5). www.jetir.org

- Syrek, C. J., Kühnel, J., Vahle-Hinz, T., & De Bloom, J. (2018). Share, Like, Twitter, and Connect: Ecological Momentary Assessment to Examine the Relationship between Non-work Social Media Use at Work and Work Engagement. *Work and Stress, 32*(3), 209–227. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1367736>
- Tarcan, M., Hikmet, N., Schooley, B., Top, M., & Tarcan, G. Y. (2017). An Analysis of the Relationship between Burnout, Socio-demographic and Workplace Factors and Job Satisfaction Among Emergency Department Health Professionals. *Applied Nursing Research, 34*, 40–47. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.02.011>
- Trisnawati, N. W. A., Suartina, I. W., & Dewi, I. A. S. (2021). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Parthakencana Tohpati di Denpasar. *Jurnal Widya Amrita, 1*(1), 51–64.
- Ulutaş, M. (2018). The Effect of Empowerment on Employees' Job Satisfaction: A Research on Konya Industrial Zone. *Cilt: 7 Sayı: 1 MANAS Journal of Social Studies, 7*.
- Wahyuni, S., Musnadi, S., & Nurdin, R. (2020). The Effect Of Job Security And Organizational Support On Job Satisfaction And Its Implication On Employee Performance In The Ministry Of Religion Office Of Banda Aceh City. *International Journal of Scientific and Management Research, 3*.
- Warr, P., & Inceoglu, I. (2012). Job Engagement, Job Satisfaction, and Contrasting Associations with Person-job Fit. *Journal of Occupational Health Psychology, 17*(2), 129–138. <https://doi.org/10.1037/a0026859>
- Weng, T.-C., Shen, Y.-H., & Kan, T.-T. (2023). Talent Sustainability and Development: How Talent Management Affects Employees' Intention to Stay through Work Engagement and Perceived Organizational Support with the Moderating Role of Work–Life Balance. *Sustainability, 15*(18), 13508. <https://doi.org/10.3390/su151813508>
- Wilczyńska, A., Batorski, D., & Sellens, J. T. (2016). Employment Flexibility and Job Security as Determinants of Job Satisfaction: The Case of Polish Knowledge Workers. *Social Indicators Research, 126*(2), 633–656. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-0909-6>
- Xu, F. Z., Zhang, Y., Yang, H., & Wu, B. T. (2020). Sustainable HRM through Improving the Measurement of Employee Work Engagement: Third-person Rating Method. *Sustainability (Switzerland), 12*(17). <https://doi.org/10.3390/su12177100>