

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *BURNOUT* KARYAWAN MILLENIAL DI CV. MAPAN JAYA SURABAYA

Devika Cherly Putrihadiningrum

Ida Aju Brahmasari

Ida Aju Brahma Ratih

Universitas 17 Agustus Surabaya

Email: Cherly.997@gmail .com, brahmasari@untag-sby.ac.id, brahmaratih@untag-sby.ac.id

Abstract

Millennials have active and creative characters, including in choosing jobs. They choose jobs that are attractive, according to their competencies, provide high income and have the opportunity to develop their careers. Competition in the world of work does not always provide opportunities for everyone to get a job according to their passion and competence. Therefore, it is not uncommon for an employee, including millennial employees, to end up receiving a job that is not in accordance with his expectations and finds it difficult to adapt to the culture of the company where he or she works. This situation can hinder his or her performance. Low performance may cause an employee to face job insecurity and work stress. In every job there is the possibility of work stress, which, if not addressed, may lead to burnout.

This study aims to prove and analyze the influence of organizational culture and job insecurity on millennial employee burnout of CV. Mapan Jaya in Surabaya. This research was conducted on millennial employees at CV. Mapan Jaya which has eleven branches in Surabaya with 428 employees. Using purposive multistage sampling, 156 respondents aged 11-30 years were determined.

Results of the study prove that organizational culture and job insecurity have a significant effects on burnout of employees of CV. Mapan Jaya in Surabaya.

Keywords: organizational culture, job insecurity, burnout

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Generasi milenial memiliki karakter yang aktif dan kreatif, termasuk dalam memilih pekerjaan. Mereka memilih pekerjaan yang menarik, sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, memberikan penghasilan yang tinggi serta memiliki kesempatan untuk mengembangkan kariernya. Persaingan di dunia kerja tidak selalu dapat memberikan kesempatan bagi setiap orang untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan passion dan kompetensinya. Dalam lingkungan yang terus berubah, setiap organisasi harus dapat melakukan adaptasi melalui budaya organisasinya yang selanjutnya organisasi tersebut harus melakukan integrasi di internal organisasinya. Tidak jarang seorang karyawan termasuk

karyawan milenial pada akhirnya menerima pekerjaan yang tidak sesuai dengan harapannya dan menemui kesulitan untuk beradaptasi dengan budaya perusahaan tempat dia bekerja. Keadaan ini dapat menghambat kinerjanya. Kinerja yang rendah dapat menyebabkan seorang karyawan menghadapi *job insecurity*. Dalam setiap pekerjaan terdapat kemungkinan adanya tekanan psikologis yang mengarah pada stres, yang antara lain disebabkan oleh *job insecurity*. Apabila stres kerja seorang karyawan tidak segera diatasi, maka dapat menyebabkan timbulnya *burnout*.

Budaya Organisasi di CV. Mapan telah terbentuk sejak awal perusahaan ini didirikan oleh Bapak Jang Hwa Hang dan Ibu Tieng Yek Sin pada tahun 1990-an. Saat ini CV. Mapan Jaya berada di

bawah tanggung jawab generasi ke-dua (anak-anak Bapak Jang Hwa Hang dan Ibu Tieng Yek Sin) dan telah berkembang dengan memiliki 14 outlet Mie Mapan dan 3 *central kitchen* dengan jumlah karyawan 428 orang. Berkembangnya usaha Mie Mapan yang cepat tidak lepas dari filosofi pendirinya yang tertuang dalam nilai-nilai organisasi CV. Mapan Jaya, yaitu kejujuran, integritas, kerja keras, berpikir visioner dan prinsip mencari kemakmuran tanpa melupakan nilai sosial. Filosofi ini menguatkan budaya CV. Mapan Jaya, yang masih kental dengan budaya Tionghoa, yang mengutamakan tradisi kekeluargaan dan kepercayaan terhadap relasi dalam mencapai kemakmuran bersama. Seperti dinyatakan oleh (Schein, 2010), pemimpin bisnis sangat penting untuk penciptaan dan komunikasi budaya tempat kerja mereka. Namun, hubungan antara kepemimpinan dan budaya tidak sepihak. Sementara pemimpin adalah arsitek utama budaya, budaya yang mapan dapat mempengaruhi jenis kepemimpinan. Pemimpin harus menghargai perannya dalam memelihara atau mengembangkan budaya organisasi. Budaya yang tertanam dan telah mapan menggambarkan bagaimana orang harus berperilaku, yang dapat membantu karyawan mencapai tujuan mereka dan pada gilirannya, memastikan kepuasan kerja yang lebih tinggi ketika seorang karyawan merasa seorang pemimpin membantunya dalam menyelesaikan suatu tujuan (Tsai, 2011).

Budaya organisasi yang ideal adalah budaya organisasi yang memiliki nilai (baik formal maupun informal) dianut secara bersama dan berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja pimpinan dan anggota organisasi sehingga sehat dalam menghadapi tantangan eksternal dan internal organisasi. saat ini CV. Mapan Jaya tengah berada di masa transisi, konflik peran seringkali menimbulkan *job insecurity* pada individu karyawan. Menurut Benach dan kawan-kawan

(2014), selama beberapa dekade terakhir, perubahan teknologi, ekonomi, dan politik transformatif seputar pekerjaan telah membuat banyak orang merasa tidak aman tentang masa depan pekerjaan mereka (*job insecurity*). Bukti empiris menghubungkan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dengan mental, fisik, dan kesejahteraan terkait pekerjaan yang buruk, sikap kerja yang buruk, dan penurunan kinerja, kreativitas, dan kemampuan beradaptasi (Cheng & Chan, 2008; De Witte, Pienaar, & De Cuyper, 2016; Niessen & Jimmieson, 2016).

Job burnout atau kelelahan kerja merupakan suatu sindrom psikologis yang ditandai dengan reaksi emosional negatif terhadap pekerjaan seseorang sebagai konsekuensi dari paparan lingkungan kerja yang penuh tekanan (Maslach & Jackson, 1984). Karyawan yang bekerja dengan profesi dan/atau tempat kerja yang penuh tekanan lebih mungkin mengalami *burnout* (Chang, 2009; Farber, 1991).

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan secara singkat di atas, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut: “Apakah budaya organisasi dan *job insecurity* terhadap *burnout* pada karyawan milenial di CV. Mapan Jaya Surabaya?”.

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Schein (2010) mendefinisikan budaya organisasi sebagai: “pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu dalam upaya untuk belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internalnya, dan yang telah berjalan dengan baik. Oleh karenanya, diajarkan kepada anggota baru sebagai cara merasakan dan memikirkan masalah tersebut”. Secara sederhana, budaya organisasi adalah “cara melakukan sesuatu di sini” (Deal & Kennedy, 2000).

Definisi lain menekankan komponen perilaku karyawan, dan bagaimana budaya organisasi secara langsung mempengaruhi perilaku karyawan dalam suatu organisasi. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa budaya menentukan aturan mainnya. Budaya menjalankan lima fungsi berikut:

1. Menetapkan tapal batas. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan organisasi yang lain.
2. Membawa suatu rasa identitas bagi anggota organisasi.
3. Mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang.
4. Meningkatkan kemantapan sistem sosial. Budaya organisasi merupakan perekat sosial yang membantu menyatukan organisasi dengan memberikan standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan/dilakukan oleh karyawan.
5. Mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Job Insecurity

Menurut Smithson dan Lewis dalam Novita (2013) *job insecurity* merupakan suatu kondisi psikologis seorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah.

Job Insecurity adalah sebuah keadaan dimana karyawan merasa tidak aman atas pekerjaannya dan berkaitan dengan tidak berdayaannya dalam menghadapi kondisi lingkungan yang berubah.

Job insecurity tidak hanya berdampak pada diri sendiri, melainkan terhadap organisasi atau perusahaan dimana tenaga kerja tersebut bekerja. Berikut ini merupakan dampak-dampak yang berpotensi muncul karena *job insecurity*, yaitu:

a) Stress

Greenhalgh & Rosenblatt dalam Novita (2013) menyatakan bahwa *job insecurity* dapat menimbulkan rasa takut, kehilangan kemampuan, dan kecemasan. Pada akhirnya, jika hal ini dibiarkan berlangsung lama, karyawan dapat menjadi stress akibat adanya rasa tidak aman dan pasti akan pekerjaannya.

b) Kepuasan kerja

Ashford, dan kawan-kawan dalam Novita (2013) mengatakan bahwa *job insecurity* memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang merasa dirinya tidak aman (*insecure*) tentang kelangsungan pekerjaan mereka, cenderung merasa tidak puas dibandingkan mereka yang merasakan kepastian masa depan pekerjaan mereka.

c) Komitmen dan rasa percaya karyawan terhadap perusahaan
Menurut Forbes Dalam Novita 2013, *job insecurity* memiliki hubungan yang positif dengan komitmen kerja dan rasa percaya karyawan terhadap perusahaan. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa kehilangan kepercayaan akan nasib mereka pada perusahaan dan lama-kelamaan ikatan antara karyawan dan organisasi menghilang.

d) Motivasi kerja

Menurut Burchell dalam Novita (2013) Individu dengan *job insecurity* tinggi memiliki motivasi yang lebih rendah dibandingkan individu yang *job insecurity*-nya rendah.

Menurut Benach dan kawan-kawan (2014), selama beberapa dekade terakhir, perubahan teknologi, ekonomi, dan politik transformatif seputar pekerjaan telah membuat banyak orang merasa tidak aman tentang masa depan pekerjaan mereka (*job insecurity*). Bukti empiris menghubungkan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dengan mental, fisik, dan kesejahteraan terkait pekerjaan yang buruk, sikap kerja yang buruk, dan penurunan kinerja, kreativitas, dan kemampuan beradaptasi (Cheng &

Chan, 2008; De Witte, Pienaar, & De Cuyper, 2016; Niessen & Jimmieson, 2016).

Burnout

Job burnout atau kelelahan pekerjaan merupakan suatu jenis khusus dari stres yang berhubungan dengan pekerjaan-keadaan kelelahan fisik atau emosional yang juga melibatkan rasa pencapaian yang berkurang dan hilangnya identitas pribadi. Kelelahan bukan diagnosis medis. Beberapa ahli berpendapat bahwa kondisi lain, seperti depresi, merupakan salah satu penyebab kelelahan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa banyak orang yang mengalami gejala kelelahan kerja tidak percaya bahwa pekerjaan mereka adalah penyebab utamanya. Apa pun penyebabnya, kelelahan kerja dapat memengaruhi kesehatan fisik dan mental seseorang.

Job burnout merupakan suatu sindrom psikologis yang ditandai dengan reaksi emosional negatif terhadap pekerjaan seseorang sebagai konsekuensi dari paparan lingkungan kerja yang penuh tekanan (Maslach & Jackson, 1984). Karyawan yang bekerja dengan profesi dan/atau tempat kerja yang penuh tekanan lebih mungkin mengalami *burnout* (Chang, 2009; Farber, 1991).

Kelelahan pekerjaan merupakan suatu jenis khusus dari stres yang berhubungan dengan pekerjaan-keadaan kelelahan fisik atau emosional yang juga melibatkan rasa pencapaian yang berkurang dan hilangnya identitas pribadi. Kelelahan bukan diagnosis medis. Beberapa ahli berpendapat bahwa kondisi lain, seperti depresi, merupakan salah satu penyebab kelelahan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa banyak orang yang mengalami gejala kelelahan kerja tidak percaya bahwa pekerjaan mereka adalah penyebab utamanya. Apa pun penyebabnya, kelelahan kerja dapat memengaruhi kesehatan fisik dan mental seseorang. Leatz dan Stolar dalam Novita (2013), *burnout* adalah kelelahan fisik, mental, dan emosional sebab stress

yang dialami berlangsung dalam waktu lama dengan situasi yang menuntut adanya keterlibatan emosi yang tinggi serta tingginya standar keberhasilan pribadi. Menurut Masblach dalam Novita (2013) mengungkapkan bahwa sumber atau penyebab terjadinya *burnout* dapat ditelusuri ke dalam enam macam bentuk ketidaksesuaian antara orang dengan pekerjaannya yaitu:

- a. Kelebihan beban kerja Dalam prspektif organisasi
- b. Kurangnya kontrol
- c. System imbalan yang tidak memadai
- d. Terganggunya system komunitas dalam pekerjaan
- e. Hilangnya keadilan
- f. Konflik nilai

Penelitian terdahulu

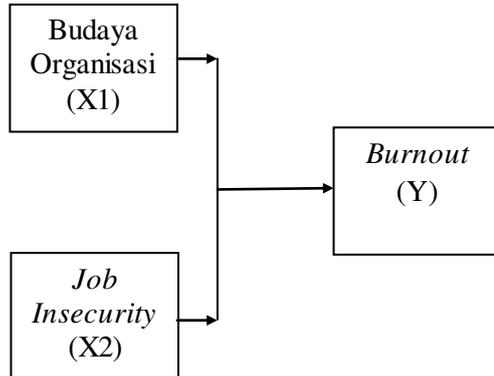
1. Belias Dimitrios And Varsanis Konstantinos (2014) pada penelitian yang berjudul “Organisational Cultures and Job Burnout” budaya organisasi dapat dikaitkan dengan burnout ketika persyaratan dan harapan individu bertentangan dengan persyaratan dan harapan organisasi. Tetapi strategi budaya organisasi dapat membantu mengatasi situasi seperti itu dan dapat membantu karyawan untuk mengurangi tingkat burnout dalam pekerjaan mereka.
2. Novita Dian Iva Prestiana dan Trias Xandria Andari Putri (2013) pada penelitian yang berjudul “Internal Locus Of Control dan Job Insecurity terhadap burnout” menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang negative antara internal locus of control dengan burnout pada guru honor SDN Bekasi Selatan selain itu terdapat hubungan yang positif dan memiliki korelasi yang kuat antara job insecurity dengan burnout.
3. N Tilakdharee, S Ramidial & SB Parumasur (2010) dalam penelitian yang berjudul “The relationship between job insecurity and burnout” Menjelaskan bahwa Job Insecurity Questionnaire (JIQ) dan Oldenburg Burnout Inventory (OLBI)

mencerminkan hubungan yang signifikan antara dimensi ini.

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka di atas, digambarkan kerangka konsep penelitian sebagai berikut:



Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah dan kajian pustaka yang telah diuraikan secara singkat sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut: Budaya organisasi dan *job insecurity* berpengaruh secara signifikan terhadap *burnout* pada karyawan milenial di CV. Mapan Jaya Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif (berupa pendapat responden yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner) agar dapat diproses menggunakan statistik. Sumber data menggunakan data primer. Teknik pengolahan data dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di CV. Mapan Jaya Surabaya. Pembagian lokasi kerja karyawan CV. Mapan Jaya di Surabaya dibagi sebagai berikut 338 orang bekerja di 11 Outlet Mie Mapan, 48 orang bekerja di *head office* dan 42

orang bekerja di *central kitchen*. Pengambilan Sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria sebagai berikut :

- Karyawan CV. Mapan Jaya
- Karyawan CV Mapan Jaya yang bekerja di sebelas *outlet*
- Karyawan *outlet* CV. Mapan Jaya berusia 18 hingga 30 tahun
- Karyawan *outlet* CV. Mapan Jaya berusia 18 hingga 30 tahun dan sudah bekerja lebih dari 1 tahun

Tabel 1
Teknik Pengambilan Sampel dengan *Purposive Sampling*

Kriteria Sampel	Jumlah
Jumlah Karyawan CV Mapan Jaya	428
Pengurangan Sampel Kriteria 1: Karyawan CV. Mapan Jaya yang Bekerja di 11 outlet Mie Mapan	338
Pengurangan Sampel Kriteria 2: Karyawan <i>outlet</i> CV. Mapan Jaya berusia 18 hingga 30 tahun	203
Pengurangan Sampel Kriteria 3: Karyawan <i>outlet</i> CV. Mapan Jaya berusia 18 hingga 30 tahun dan sudah bekerja lebih dari 1 tahun	156

Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebesar 156 orang karyawan pada CV. Mapan Jaya di Surabaya.

Sumber Data

Data diperoleh secara langsung menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 156 karyawan CV. Mapan Jaya Surabaya.

Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu budaya organisasi (X1) dan *job insecurity* (X2)

dan satu variabel terikat yaitu *burnout* (Y). Menurut Edison, dkk (2017;129) adapun indikator-indikator budaya organisasi sebagai berikut:

1. Kesadaran diri, yaitu anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka.
2. Keagresifan, yaitu anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis.
3. Kepribadian, yaitu anggota saling menghormati, ramah, terbuka dan peka terhadap kepuasan kelompok.
4. Performa, yaitu anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu dan efisien.
5. Orientasi tim, yaitu anggota organisasi melakukan kerja sama baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif

Menurut Nugraha dalam Sandi (2014), menyatakan bahwa ada lima indikator dalam *job insecurity*, yaitu:

1. Arti pekerjaan itu bagi individu.
2. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi saat ini dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
3. Tingkat ancaman yang kemungkinan akan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
4. Ketidakberdayaan yang dirasakan individu.
5. Tingkat Ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya.

Leatz & Stolar dalam Novita (2013) *burnout* mempunyai lima dimensi utama dalam indikator *Job Burnout* antara lain yaitu:

1. Kelelahan fisik, ditandai dengan serangan sakit kepala, mual, susah tidur, kurang nafsu makan, dan individu merasakan adanya anggota badan yang sakit.
2. Kelelahan emosional, ditandai dengan depresi, merasa terperangkap di dalam pekerjaannya, mudah marah, dan cepat tersinggung.
3. Kelelahan mental, ditandai dengan bersikap sinis terhadap orang lain, bersikap negatif, cenderung

merugikan diri sendiri, pekerjaan, maupun organisasi.

4. Rendahnya penghargaan terhadap diri, ditandai dengan individu tidak pernah merasa puas dengan hasil kerja sendiri, dan merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun orang lain, dan
5. Depersonalisasi, ditandai dengan menjauhnya individu dari lingkungan sosial, apatis, dan tidak peduli dengan lingkungan dan orang-orang di sekitarnya.

Metode Analisis Data

(1) Analisis Deskriptif

Dalam penelitian digunakan metode analisis deskriptif untuk menganalisis data yang diperoleh dari responden untuk diolah, untuk mendapatkan deskripsi mengenai fakta dan fenomena yang diteliti.

(2) Analisis Statistik

Model analisis yang digunakan adalah model Persamaan Regresi Linier Berganda. Model tersebut digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi dan *job insecurity* terhadap variabel *burnout*. Sebelumnya, model tersebut telah memenuhi syarat asumsi klasik yaitu: uji normalitas, uji multikolinieritas, uji auto korelasi, dan uji heteroskedastisitas.

(3) Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel budaya organisasi dan *job insecurity* dapat menjelaskan variabel *burnout* (Ghozali, 2005). Koefisien determinasi dapat dilihat pada nilai *Adjusted R Square* yang menunjukkan seberapa besar variabel budaya organisasi dan *job insecurity* dapat menjelaskan variabel *burnout*. Semakin tinggi nilai *Adjusted R Square* maka berarti semakin baik model regresi yang digunakan karena menandakan bahwa kemampuan variabel budaya organisasi dan *job insecurity* menjelaskan variabel *burnout* juga semakin besar, demikian pula

apabila yang terjadi sebaliknya.

(4) Pengujian Hipotesis.

Uji secara parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah variabel variabel budaya organisasi dan *job insecurity* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *burnout* t.

Uji secara simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel budaya organisasi dan *job insecurity* secara simultank mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *burnout*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	40.318	6.638		6.074	.000
Budaya Organisasi	-.521	.076	-.544	-6.862	.000
<i>Job Insecurity</i>	.244	.121	.160	2.021	.045

a. Dependent Variable: Burnout

(a) Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Dari tabel 2 di atas dapat dihasilkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 40.318 + (-0,521X1) + 0,244X2$$

Nilai Kontanta pada penelitian ini menunjukkan angka sbesar **40.318**. Hal ini menunjukkan nilai koefisien variabel *burnout* (Y). Apabila nilai koefisien variabel budaya Organisasi(X1), *Job Insecurity* (X2) dalam keadaan konstan, maka nilai koefisien *Burnout* (Y) sebesar **40.318**. Dalam penelitian ini menunjukkan nilai koefisien regresi budaya organisasi (X1) adalah **-0,52** yang berarti bahwa budaya organisasi (X1) memiliki pengaruh yang signifika meski negatif terhadap *burnout* (Y). Apabila budaya organisasi (X1) naik satu satuan, maka akan menurunkan *burnout* sebesar -0,52 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dalam penelitian ini adalah *job insecurity* (X2) adalah konstan. Nilai

koefisien regresi *job insecurity* (X2) adalah **0,244**, yang berarti bahwa variabel *job insecurity* (X2) memiliki pengaruh positif terhadap variabel *burnout* (Y). Apabila Variabel *Job Insecurity*(X2) naik satu satuan maka akan meningkatkan *burnout* (Y) sebesar **0,244** dengan asumsi bahwa variabel budaya organisasi (X1) adalah konstan.

(b) Hasil Uji t

Variabel budaya organisasi (X1) memiliki nilai -6.862 dengan niali t hitung lebih besar daripada t tabel yaitu -6.862 dengan taraf signifikasi lebih kecil daripada nilai α sebesar 0,05. Hal ini mengindikasi bahwa budaya organisasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *burnout* (Y). Variabel *job insecurity* (X2) memiliki nilai 2.021 dengan t hitung lebih besar daripada t tabel yaitu 2.021 dengan taraf signifikasi lebih kecil daripada nilai α sebesar 0,05. Hal ini mengindikasi bahwa *job insecurity* (X2) secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap (c) Hasil Uji F *burnout* (Y).

Tabel 3. ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6170.715	2	3085.357	58.687	.000 ^a
Residual	8043.721	153	52.573		
Total	14214.436	155			

a. Predictors: (Constant), *Job Insecurity*, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: *Burnout*

Dari tabel 3 diketahui bahwa F hitung yang didapat adalah 58.687, hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel dengan taraf signifikansi lebih kecil daripada nilai α sebesar 0,05. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi

(X1) dan *job insecurity* (X2) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap *burnout* (Y).

Uji Determinasi (R^2)

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 ^a	.434	.427	7.25075

a. Predictors: (Constant), *Job Insecurity*, Budaya Organisasi

Koefisien determinasi atau *R Square* (R^2) menunjukkan persentase seberapa besar pengaruh Variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat. Pada tabel 5.3.4 diketahui bahwa *R Square* yang dihasilkan adalah sebesar 0,434. Hal ini berarti bahwa Variabel budaya organisasi(X1) dan juga *job insecurity* (X2) berpengaruh sebesar 43,4% terhadap *Burnout* CV. Mapan Jaya Surabaya. Sedangkan 56,6% lainnya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Nilai *R Square* pada tabel 4 adalah 0,434 yang menunjukkan bahwa berarti variabel budaya organisasi dan juga *job insecurity* dapat menjelaskan variabel *burnout* hanya sebesar 43,4% saja sedangkan 56,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam model.

Artinya variabel budaya organisasi dan *job insecurity* yang terdapat pada model ini tidak cukup kuat untuk memprediksi variabel terikat.

KESIMPULAN

1. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh Negative terhadap *burnout* pada karyawan milenial di CV. Mapan Jaya Surabaya. Budaya organisasi yang makin kuat di tandai dengan diterimanya nilai-nilai budaya organisasi maka akan semakin menurunkan tingkat *job burnout*. Dalam Hal ini CV. Mapan Jaya perlu melakukan sosialisasi untuk Integrasi internal perusahaan akan menurunkan tingkat *burnout* pada karyawan perusahaan.
2. *Job insecurity* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *burnout* pada karyawan milenial di CV. Mapan Jaya Surabaya. Semakin tinggi *Job Insecurity* yang di rasakan oleh karyawan maka semakin tinggi juga terjadinya *burnout* oleh karyawan CV. Mapan Jaya Surabaya.
3. Budaya organisasi dan *job insecurity* secara simultan berpengaruh

signifikan terhadap *burnout* pada karyawan milenial di CV. Mapan Jaya Surabaya.

SARAN

1. CV. Mapan Jaya diharapkan dapat selalu melakukan adaptasi terhadap perubahan lingkungan dan melakukan integrasi di internal perusahaan CV Mapan Jaya agar budaya oraganissai semakin kuat dan mengurangi tingkat job burnout pada karyawan CV. Mapan Jaya,
2. CV Mapan Jaya di harapkan dapat membangun lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta memberikan dukungan dan perhatian terhadap karyawan agar dapat menurunkan job insecurity terhadap karyawan CV. Mapan Jaya sehingga tingkat job butnout dapat menurun.

Daftar Pustaka

- Cheng, G. H.-L., & Chan, D. K.-S. 2008. Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, 57:272-303.
- De Witte, H., Pienaar, J., & De Cuyper, N. 2016. Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being: Is there causal evidence? *Australian Psychologist*, 51: 18-31.
- Deal T. E. and Kennedy, A. A. 2000. *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*. London: Da Capo Press.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Prestiana, Novita Dian Iva dan Trias Xandria Andari Putri. "Internal Locus Of Control Dan Job Insecurity Terhadap Burnout Pada Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri Di Bekasi Selatan". Jakarta: *Jurnal Soul*, Vol. 6.
- Robbins, S. P and Judge, T. A. 2017. *Organizational Behavior*. Global Edition. Seventh Edition. Essex: Pearson.
- Schein, Edgar H. 2010. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Joseey-Bass.
- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta: Bandung
- Tilakdharee And S Ramidial And SB Parumasu. 2010. "The relationship between job insecurity and burnout". *Journal of SAJEMS NS 13* (2010) No 3.
- Dimitrios, Belias And Varsanis Konstantinos. 2014. "Organizational Culture And Burnout- A Review". *Greese : International Journal of Research in Business Management (IMPACT: IJRBM)* Vol. 2, Issue 1, 43-62.
- Prestiana, Novita Dian Iva dan Trias Xandria Andari Putri. "Internal Locus Of Control Dan Job Insecurity Terhadap Burnout Pada Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri Di Bekasi Selatan". Jakarta : *Jurnal Soul*, Vol. 6