

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *adaptability* terhadap *job burnout* dengan dimediasi oleh *job security* dan *job availability* pada sebanyak 184 karyawan tetap PT. Kubota Indonesia dengan masa kerja lebih dari satu tahun. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis *Structural Equation Modelling* dengan bantuan program AMOS versi 23.

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, diperoleh hasil bahwa *adaptability* secara langsung dapat berengaruh terhadap *job burnout*. Di samping itu, *adaptability* secara tidak langsung juga dapat terhadap *job burnout* dengan dimediasi oleh *job security* dan *job availability*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan adaptasi karyawan terhadap perubahan pekerjaan dan lingkungan kerja yang baru maka semakin tinggi rasa aman yang dimiliki karyawan untuk menyampaikan pendapat dan bekerja sesuai perannya tanpa rasa takut sehingga akan menurunkan resiko karyawan mengalami gangguan psikologi akibat adanya tekanan kerja yang tinggi, tingginya kemampuan karyawan dalam beradaptasi ini juga akan meningkatkan kepedulian organisasi yang selanjutnya akan menekan terjadinya gangguan psikologi akibat adanya tekanan kerja yang tinggi.

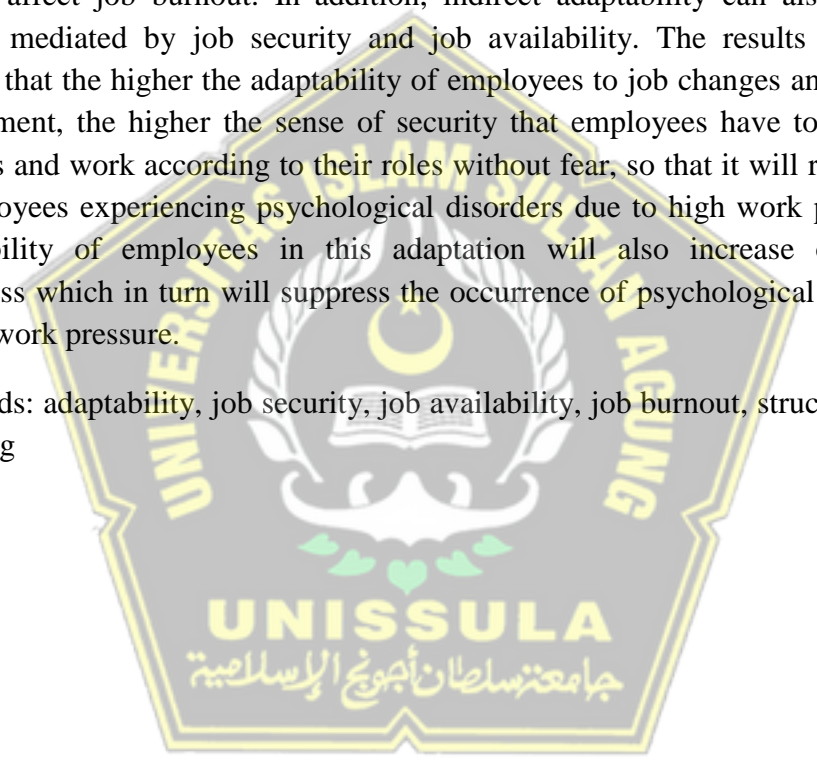
Kata kunci : *adaptability, job security, job availability, job burnout, structural equation modeling*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of adaptability on job burnout mediated by job security and job availability on 184 permanent employees of PT. Kubota Indonesia with a working period of more than one year. The analysis technique used in this research is the Structural Equation Modeling analysis technique with the help of the AMOS version 23 program.

Based on the results of the analysis in this study, it is found that adaptability can directly affect job burnout. In addition, indirect adaptability can also lead to job burnout mediated by job security and job availability. The results of this study indicate that the higher the adaptability of employees to job changes and a new work environment, the higher the sense of security that employees have to express their opinions and work according to their roles without fear, so that it will reduce the risk of employees experiencing psychological disorders due to high work pressure. , the high ability of employees in this adaptation will also increase organizational awareness which in turn will suppress the occurrence of psychological disorders due to high work pressure.

Keywords: adaptability, job security, job availability, job burnout, structural equation modeling



INTISARI

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi organisasi untuk menghadapi persaingan dan mencapai tujuan organisasi. SDM yang dikelola secara baik akan menghasilkan *competitive advantage* yang sulit ditiru oleh pesaing. Kontribusi optimal karyawan terhadap pencapaian organisasi akan terwujud jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah perasaan prestasi dan keberhasilan pekerja dalam pekerjaan. Secara umum dianggap terkait langsung dengan produktivitas serta kesejahteraan pribadi (Aziri, 2011). Secara khusus, kesejahteraan psikologis diukur melalui kesehatan mental, depresi dan emosi (Arnold, 2017). *Job burnout* merupakan salah satu perwujudan kesejahteraan karyawan (A. B. Bakker & Hakanen, 2017). Hasil penelitian Meng & Berger (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat dicapai dengan penguatan budaya organisasi melalui mediasi *employee engagement* dan *trust*. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat dikaitkan bahwa *job burnout* merupakan bagian kepuasan kerja sebagai kesejahteraan karyawan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah adanya fenomena gap tingkat stres yang dialami oleh karyawan PT. Kubota Indonesia yang diukur berdasarkan Permenaker no. 5 tahun 2018. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pengelolaan SDM belum optimal yang disebabkan oleh kurangnya keterlibatan karyawan terhadap perusahaan.

Penelitian ini mengeksplorasi budaya organisasi dengan mengambil salah satu dimensi menurut *Denison model*, yaitu *adaptability*. Sedangkan skenario spesifik *employee engagement* dikembangkan berdasarkan *need satisfaction framework* yang dipopulerkan oleh Kahn (1990), yaitu *job security* dan *job availability*. Kajian pustaka dalam penelitian ini menjelaskan bahwa *job burnout* dipengaruhi oleh *job security* (Swendiman et al., 2019) dan *job availability* (Crawford, 2019). Disamping itu *job burnout* juga dipengaruhi oleh *adaptability* (Xie et al., 2019). *Job security* bisa digunakan untuk mencegah stres kerja, menumbuhkan sikap positif tentang pekerjaan dan organisasi, menjaga fisik dan mental karyawan serta meningkatkan kepuasan kerja (Ouyang et al., 2015), sedangkan *job Availability* mempunyai pengaruh negatif terhadap kesejahteraan, salah satunya yaitu *emotional exhaustion* (Arlinghaus & Nachreiner, 2013). Di sisi lain, budaya organisasi yang kurang adaptif terhadap perubahan dan pengembangan organisasi menghasilkan komitmen karyawan yang lemah (Sunarsih & Mashithoh, 2016).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Kubota Indonesia dengan masa kerja lebih dari satu tahun yang berjumlah 341 orang. Teknik pengambilan sampel akan dilakukan secara *purposive non random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2017). Pertimbangan yang digunakan adalah karyawan selain Operator *Direct Production* yang berjumlah 100 orang, karena Operator *Direct Production* sudah mempunyai garis komando pekerjaan dan indikator kinerja yang jelas, yaitu: *Middle Management*, Supervisor, karyawan dengan level pendidikan sarjana atau diploma

dan karyawan *Indirect Production*. Berdasarkan *purposive non random sampling* dan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin, terpilih sampel sejumlah 184 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden untuk mendapat informasi yang dibutuhkan. Data yang terkumpul dianalisa menggunakan *structural equation model (SEM)* yang dioperasikan melalui program AMOS 23.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout yang dialami oleh karyawan PT.Kubota Indonesia disebabkan oleh rendahnya kemampuan adaptasi yang dimiliki oleh karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di perusahaan ini memiliki kemampuan adaptasi yang masih rendah pada saat menerima pekerjaan baru atau ditempatkan di lingkungan kerja baru. Sebagian besar responden dalam penelitian ini seringkali masih merasa ragu mengusulkan ide kaizen untuk memperbaiki pola pekerjaan yang sudah mapan, kesulitan dalam mengatur kembali pekerjaannya untuk beradaptasi dengan keadaan baru dan masih enggan mencari setiap peluang yang memungkinkan saya untuk meningkatkan kinerja melalui pelatihan, proyek kelompok, berbagi pengetahuan dengan rekan kerja. Hal ini kemungkinan disebabkan karena kurangnya motivasi dan fasilitas dari perusahaan untuk mengembangkan *adaptability* karyawan sehingga kemampuan mereka untuk beradaptasi masih rendah. Untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam beradaptasi perusahaan mungkin dapat melakukan rotasi kerja (*rolling*) sehingga masing-masing karyawan akan terbiasa menerima pekerjaan dan lingkungan kerja baru.

