

## **Pengaruh Beban Kerja Dan Keadilan Reward Terhadap Burnout Dengan Job Security Sebagai Variabel Moderating Di Rumah Sakit Umum Daerah Ratu Zalecha**

*The Influence of Workload and Reward Fairness on Burnout with Job Security as a Moderating Variable at Ratu Zalecha Martapura Regional General Hospital*

Khairunnisa<sup>1\*</sup>, Zakhyadi Ariffin<sup>2</sup>, Rini Rahmawati<sup>2</sup>, Meiske Claudia<sup>2</sup>, Dahniar<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Perekam dan Informasi Kesehatan, STIKes Husada Borneo

<sup>2</sup>Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Lambung Mangkurat

\*Korespondensi: [emailkhairunnisa@gmail.com](mailto:emailkhairunnisa@gmail.com)

### **Abstract**

*Burnout, a form of physical, mental, and emotional exhaustion that occurs more frequently among medical and paramedical personnel than among other personnel, remains a common problem. Indications of burnout can be caused by excessive workloads, inappropriate reward systems, or concerns about job security. This study aims to analyze the influence of workload and reward fairness on burnout with job security as a moderating variable at Ratu Zalecha Martapura Regional General Hospital. The design of this study used a qualitative research with a correlational approach based on explanatory research. The data collection was cross-sectional using a questionnaire to the research sample, namely some of the paramedics in the inpatient ward of Ratu Zalecha Martapura Regional Hospital. The sample selection used a probability sampling method (proportional stratified random sampling) in 9 inpatient wards with a PNS: PTT ratio of 5:3 and the accumulated results were 139 paramedics. The measurement analysis used was Partial Least Square (PLS). The result of this indicated that (i) there was a positive significant influence workload on burnout, (ii) there was a negative significant influence justice reward on burnout, (iii) there was an interaction of job security as the monitoring variable to the influence of workload on burnout, (iv) there was an interaction of job security as the monitoring variable the influence of justice reward on burnout. Conclusion, there is an influence of workload and reward fairness on burnout with job security as a moderating variable at Ratu Zalecha Regional General Hospital.*

**Keywords:** *Burnout, Job Security, Justice Reward and Workload*

### **Pendahuluan**

Kualitas suatu layanan dipengaruhi oleh paradigma yang menganggap sumber daya manusia memegang peranan penting bagi kemajuan organisasi dalam upaya memberikan layanan publik (1). Oleh karena itu, kelelahan akibat pekerjaan harus diminimalkan agar tidak menjadi hambatan di kemudian hari. Kelelahan akibat pekerjaan juga dikenal sebagai *burnout*, yaitu istilah yang digunakan untuk menggambarkan suatu proses kelelahan mental. *Burnout* adalah kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi akibat stres dalam jangka waktu lama dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi (2). Sindrom ini lebih sering terjadi pada tenaga

medis dan paramedis dibandingkan pekerja lainnya (3). *Burnout* juga digambarkan sebagai suatu kondisi yang mencerminkan reaksi emosional pada individu yang bekerja di bidang kemanusiaan (*human service*) atau pekerjaan yang berkaitan erat dengan masyarakat. Penderitanya sering ditemukan pada perawat (paramedis) di rumah sakit, pekerja sosial, guru, dan anggota kepolisian (4).

Paramedis di ruang rawat inap, termasuk perawat dan bidan, tentu selalu dihadapkan pada keterlibatan orang lain dalam seluruh aktivitas kerja, dan hal ini dapat dianggap sebagai sumber kelelahan kerja (5). Berdasarkan hasil survei Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) (6) di

Indonesia, sekitar 50,9% perawat yang bekerja di empat provinsi di Indonesia mengalami stres kerja, sering merasa pusing, lelah, tidak dapat beristirahat karena beban kerja yang terlalu tinggi dan menyita waktu, serta gaji yang rendah tanpa insentif yang memadai. Variabel-variabel yang memengaruhi kelelahan kerja dikenal sebagai teori enam faktor penentu kelelahan kerja, yaitu beban kerja, penghargaan, kendali, komunitas, keadilan, dan nilai-nilai. Sementara itu, keamanan kerja dianggap sebagai prediktor kelelahan kerja yang andal (7).

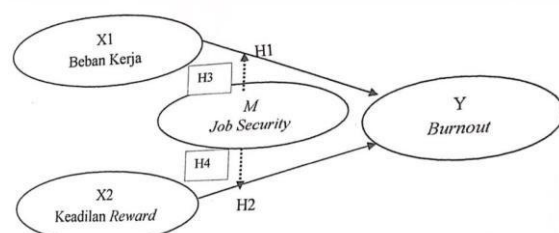
Studi pendahuluan yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Ratu Zalecha Martapura dimana dari 18 orang perawat shift sore di 9 ruang rawat inap secara acak ditemukan bahwa perawat mengalami kelelahan fisik yang dilihat dari gejala sakit kepala, sakit punggung, kram/kejang otot, nyeri otot, dan mudah sakit (demam); kelelahan emosional yang dilihat dari gejala bosan, mudah tersinggung, cemas dan gelisah, serta acuh tak acuh; dan kelelahan mental yang dilihat dari gejala merasa putus asa, tidak dapat beristirahat dengan tenang, merasa tertekan, tidak yakin dengan hasil pekerjaan dan tidak akrab dengan rekan kerja. *Burnout* juga dapat dilihat dari jumlah aktivitas kerja di rumah sakit melalui indikator capaian *Bed Occupancy Rate* dimana tenaga paramedis (176 perawat, 54 bidan) sebanyak 230 orang dengan pasien rawat inap sebanyak 21.001 orang dan jumlah tempat tidur sebanyak 230 TT dan pada rasio menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 262 Tahun 1979 tentang Tenaga Rumah Sakit Kelas B Tempat Tidur : Tenaga Keperawatan = 2 : 3 - 4 dan dapat disimpulkan bahwa terdapat rangkap tugas. Selain itu diketahui pula bahwa paramedis di rumah sakit juga menuntut paramedis untuk mampu melaksanakan prosedur administratif dan kegiatan di luar tugas dan fungsi paramedis. Jadwal kerja yang padat mengharuskan mereka hanya memiliki 1 hari libur setelah menjalani 4 hari kerja, dan jika ada rekan kerja yang berhalangan hadir, perjanjian penggantian ditanggung oleh paramedis yang menggantikannya. Selain itu, terdapat kecemburuan di antara paramedis yang menerima pembagian imbalan yang lebih besar di ruangan lain. Paramedis berstatus

PNS juga merasa tidak memiliki kekhawatiran akan pemecatan kecuali penurunan pangkat dan mutasi, hanya mereka yang berstatus kontrak/PTT yang menganggap perjanjian kontrak kerja dapat menimbulkan kecemasan.

Terdapat beberapa bukti empiris adanya kesenjangan dalam hasil penelitian, yaitu penelitian yang memiliki keterkaitan, yaitu pengaruh beban kerja, keadilan imbalan, dan keamanan kerja terhadap *burnout* (8). Sementara itu, penelitian yang tidak memiliki keterkaitan adalah tidak adanya pengaruh antara beban kerja, keadilan imbalan, dan keamanan kerja terhadap *burnout* (9). Berdasarkan uraian teoritis dan empiris tersebut, maka Peneliti akan memaparkan mengenai "Pengaruh Beban Kerja dan Keadilan *Reward* terhadap *Burnout* dengan *Job Security* sebagai Variabel *Moderating* di Rumah Sakit Umum Daerah Ratu Zalecha Martapura".

### Metode Penelitian

Rancangan pada penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan korelasional berdasarkan *explanatory research*. Adapun pengumpulan data secara *cross sectional* terhadap sampel penelitian yaitu sebagian tenaga paramedis ruang rawat inap RSUD Ratu Zalecha Martapura. Adapun pemilihan sampel menggunakan metode *probability sampling* (*proportional stratified random sampling*) di 9 ruang rawat inap dengan rasio PNS : PTT adalah 5 : 3 dan didapatkan hasil akumulasi yaitu 139 orang tenaga paramedis (101 perawat dan 38 bidan). Instrumen pada penelitian ini yaitu kuesioner yang diadopsi dari kuesioner yang dikembangkan oleh para ahli yaitu Maslach & Jackson (1981), Reid & Brassler (1989), Colquit (2001) dan Gallie, *et al* (1998) dan dilakukan terjemahan dan modifikasi untuk selanjutnya dilakukan validasi dan reliabilitas instrument. Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah:



Gambar 1. Kerangka Konsep

Sementara itu, hipotesis dalam penelitian ini meliputi:

- H1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap *burnout* paramedis rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Ratu Zalecha Martapura
- H2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara keadilan *reward* dan *burnout* paramedis rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Ratu Zalecha Martapura
- H3. *Job security* secara signifikan memoderasi pengaruh beban kerja terhadap *burnout* paramedis rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Ratu Zalecha Martapura
- H4. *Job Security* secara signifikan memoderasi pengaruh keadilan *reward* terhadap *burnout* paramedis rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Ratu Zalecha Martapura

## Hasil

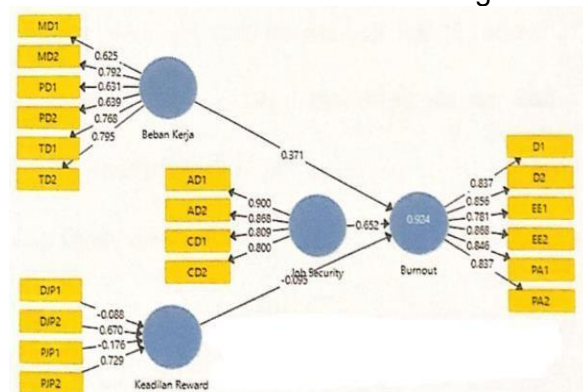
### Tahap Konseptualisasi Model

Langkah awal yang harus dilakukan dalam analisis PLS, diketahui bahwa indikator pembentuk konstruk laten adalah kombinasi reflektif dan formatif. Indikator reflektif (konstruk *burnout*, beban kerja dan *job security*), sedangkan indikator formatif (keadilan *reward*), selanjutnya mengetahui arah korelasi dan kausalitas antar konstruk. Pada penelitian ini, arah kausalitas antar konstruk menggunakan pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh interaksi (moderasi).

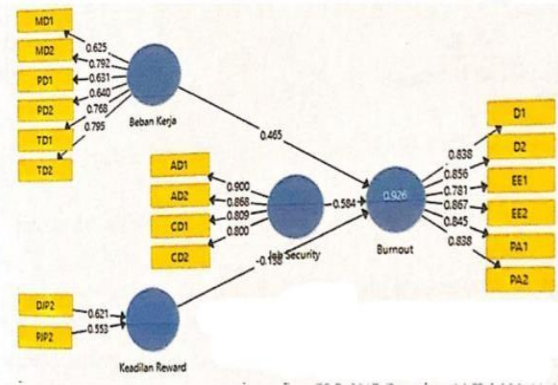
### Menggambar Diagram Jalur

#### a. Evaluasi Model Luar

Berikut adalah hasil evaluasi model luar sebelum dan sesudah estimasi ulang:



Gambar 2. Model Luar Sebelum Estimasi



Gambar 3. Model Luar Setelah Estimasi

Diketahui bahwa berdasarkan konstruk model luar, semua jalur indikator untuk setiap variabel memiliki muatan luar (indikator reflektif) dan bobot luar (indikator formatif)  $> 0,5$ , yang berarti memenuhi persyaratan validitas konvergen. Nilai muatan silang setiap indikator pada variabel laten tidak lebih besar daripada nilai muatan silang yang terkait dengan variabel laten lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel laten belum memiliki validitas diskriminan yang baik di mana alat ukur tersebut memiliki korelasi yang tinggi dengan konstruk lainnya.

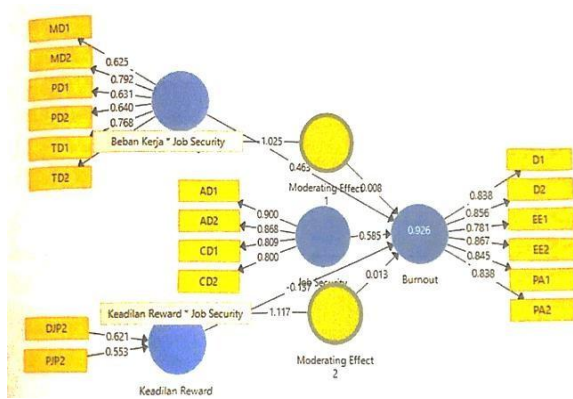
Tabel 1. Hasil Evaluasi Model Parsial

	AVE	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Interpretation
Burnout	0.702	0.915	0.860	fulfilled
Work Load	0.508	0.824	0.934	fulfilled
Reward Justice	1.000	1.000	1.000	fulfilled
Job Security	0.715	0.866	0.909	fulfilled

Adapun hasil *Average Variance Extracted* (AVE) pada penelitian ini diketahui nilai outer loadings  $> 0,50$  yang berarti validitas konvergen terpenuhi. Sedangkan hasil *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*  $> 0,7$  berarti semua indikator yang valid dinyatakan reliabel.

#### b. Evaluasi Inner Model

Diketahui hasil *R-Square Burnout* sebesar 0,926 yang berarti model kuat, *Q-Square Burnout* sebesar 0,857 yang berarti model memiliki relevansi prediktif dan nilai *GoF* sebesar 0,581 yang berarti kecocokan model termasuk dalam kategori besar. Oleh karena itu, model yang dikembangkan bersifat *robust* dan memenuhi kriteria evaluasi sehingga dapat dilakukan pengujian.



Gambar 4. Evaluasi Model dengan Variabel Moderasi

Berdasarkan Gambar 4, diketahui bahwa nilai *outer loading*/bobot *outer* > 0,5 berarti memenuhi persyaratan validitas konvergen. Nilai *cross loading* masing-masing indikator pada variabel laten > nilai *cross loading* indikator pada variabel lainnya berarti telah memenuhi persyaratan validitas diskriminasi.

Tabel 2. Hasil Evaluasi Model Simultan

	AVE	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Interpretation
Modification Effect 1	1.000	1.000	1.000	fulfilled
Modification Effect 2	1.000	1.000	1.000	fulfilled

Dari tabel di atas, diketahui bahwa kriteria evaluasi *Average Variance Extracted*, nilai *outer loading* > 0,50 berarti semua validitas konvergen terpenuhi. Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* > 0,7 berarti semua indikator yang valid dinyatakan reliabel.

## Evaluasi Model

### a. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Koefisien Jalur

Variable	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation	T Statistik	P Values	Interpretation
Workload → Burnout	0.463	0.461	0.165	2.799	0.005	Fulfilled
Reward Justice → Burnout	-0.137	-0.126	0.058	2.386	0.017	Fulfilled
Job Security → Burnout	0.585	0.580	0.146	4.001	0.000	Fulfilled
Moderating Effect 1 → Burnout	0.008	0.010	0.022	2.084	0.009	Fulfilled
Moderating Effect 2 → Burnout	0.013	0.012	0.020	2.068	0.050	Fulfilled

Maka dapat ditarik hasil sebagai berikut:

#### 1) Beban Kerja terhadap *Burnout*

Pengaruh beban kerja terhadap kelelahan kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,563 (positif) dengan t-statistik 2,799 > 1,96, artinya beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout* dengan tingkat keyakinan 95%.

#### 2) Keadilan Reward terhadap *Burnout*

Pengaruh keadilan reward terhadap *burnout* memiliki koefisien jalur sebesar -0,137 (negatif) dengan t-statistik 2,386 > 1,96, artinya keadilan penghargaan berpengaruh negatif signifikan terhadap *burnout* dengan tingkat signifikansi 95%.

#### 3) *Job Security* Memoderasi Pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout*

Peran variabel moderasi *job security* terkait pengaruh beban kerja terhadap *burnout* memiliki koefisien jalur sebesar 0,008 (positif) dengan t-statistik 2,084 > 1,96, dapat disimpulkan bahwa keamanan kerja secara signifikan memoderasi pengaruh beban kerja terhadap *burnout* pada tingkat keyakinan 95%.

#### 4) *Job Security* Memoderasi Pengaruh Keadilan Reward terhadap *Burnout*

Peran variabel moderasi *job security* pada pengaruh keadilan reward terhadap *burnout* memiliki koefisien jalur sebesar 0,013 (positif) dengan t-statistik 2,068 > 1,96, dapat disimpulkan bahwa *job security* secara signifikan memoderasi pengaruh keadilan reward terhadap *burnout* pada tingkat keyakinan 95%.

## b. Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 4. Koefisien Jalur Hasil *Bootstapping*

Variable	Path Coefficient PNS	Interpretation	Path Coefficient PTT	Interpretation
WL * B	0.508	Positive	0.075	Positive
RJ * B	-0.170	Negative	0.072	Positive
JS * B	0.540	Positive	0.811	Positive
WL * JS ← Moderating Effect 1	-0.019	Weak	-0.026	Weak
RJ * JS ← Moderating Effect 2	0.035	Strong	0.024	Strong

Maka dapat ditarik hasil sebagai berikut:

#### 1) Beban Kerja terhadap *Burnout*

Tidak terdapat perbedaan antara paramedis berstatus PNS dan PTT di mana beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada koefisien jalur 0,508 hingga 0,075 dengan tingkat keyakinan 95%.

#### 2) Keadilan Reward terhadap *Burnout*

Terdapat perbedaan antara paramedis berstatus PNS dan PTT dalam hal pengaruh keadilan reward terhadap *burnout*. Keadilan reward berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout* pada koefisien jalur -0,170 dan 0,072 dengan tingkat keyakinan 95%.



### 3) *Job Security* Memoderasi Pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout*

Tidak terdapat perbedaan antara paramedis dengan status kepegawaian PNS dan PTT (*job security*) dalam pengaruh beban kerja terhadap *burnout* yang memiliki pengaruh negatif dan lemah dengan koefisien jalur -0,019 dan -0,026 dengan tingkat keyakinan 95%.

### 4) *Job Security* Memoderasi Pengaruh Keadilan *Reward* terhadap *Burnout*

Tidak terdapat perbedaan antara paramedis dengan status kepegawaian PNS dan PTT (*job security*) dalam pengaruh keadilan *reward* terhadap *burnout* yang memiliki pengaruh positif dan kuat dengan koefisien jalur 0,035 dan 0,024 dengan tingkat keyakinan 95%.

## Pembahasan

### 1) Beban Kerja terhadap *Burnout*

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa H1 diterima, yaitu terdapat pengaruh positif yang signifikan antara beban kerja terhadap *burnout*. Dengan demikian, semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi pula *burnout* dan sebaliknya, semakin rendah beban kerja, semakin rendah pula tingkat *burnout*. Hal ini sejalan dengan teori (5) mengenai faktor anteseden dari enam ranah *burnout*, salah satunya adalah beban kerja. Selain itu, penelitian ini juga serupa dengan penelitian sebelumnya (8) di mana hasilnya serupa, yaitu terdapat pengaruh positif antara beban kerja dan *burnout*. Aktivitas kerja selalu berkaitan dengan serangkaian tugas yang harus dilakukan oleh karyawan sebagai bagian dari kewajiban yang harus dijalankan, tetapi beban kerja yang tinggi tanpa disertai faktor-faktor yang dapat mengurangi indikasi *burnout* seperti kemampuan individu dalam beradaptasi dengan pekerjaan atau minat individu terhadap pekerjaan (kenyamanan, keamanan, dan sebagainya) dapat menyebabkan *burnout* (6).

### 2) Keadilan *Reward* terhadap *Burnout*

Hasil uji H2 diketahui diterima, yaitu keadilan *reward* berpengaruh negatif signifikan terhadap *burnout*. Oleh karena itu, semakin tinggi keadilan *reward* semakin rendah *burnout*, tetapi semakin rendah keadilan *reward*, semakin tinggi *burnout*. Hal ini sejalan dengan teori (5) mengenai faktor

anteseden dari enam domain kelelahan kerja, salah satunya adalah keadilan *reward*. Selain itu, penelitian sebelumnya (10) menyajikan hasil serupa di mana terdapat pengaruh negatif antara keadilan *reward* dan *burnout*. Adanya *reward* dianggap sebagai stimulus terpenting bagi tuntutan individu yang harus dipenuhi atas beban kerja yang telah diemban individu. Ketika *reward* tidak diberikan sebagaimana mestinya, terdapat dorongan dari dalam diri individu untuk memberontak atau tidak peduli dengan pekerjaan. Hal ini dapat merugikan institusi dan mengakibatkan *burnout*.

### 3. *Job Security* Memoderasi Pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout*

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa H3 diterima, artinya *job security* memoderasi pengaruh beban kerja terhadap *burnout* atau tidak terdapat perbedaan pengaruh positif signifikan beban kerja terhadap *burnout*, yang dilemahkan oleh *job security* sebagai variabel moderasi. Hal ini sejalan dengan teori (11) di mana *job security* menyebabkan *burnout* dan teori (5) di mana indikasi beban kerja dapat menyebabkan *burnout*. Selain itu, penelitian ini serupa dengan penelitian sebelumnya (7) di mana hasilnya menunjukkan terdapat pengaruh keamanan kerja terhadap *burnout*.

Bagi paramedis berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Tidak Tetap (PTT), diketahui bahwa paramedis PNS sebagai aparatur negara memiliki status kepegawaian berdasarkan undang-undang dan dilindungi oleh jaminan hukum serta jaminan keamanan kerja/*job security*. Meskipun keberadaan PTT bergantung pada kontrak kerja, keberlanjutannya bersifat sementara, dan perpanjangannya merupakan keputusan yang diambil pada periode tertentu. Keamanan kerja/*job security* yang disertai adaptasi yang baik terhadap tumpukan tugas yang diberikan oleh instansi dapat menumbuhkan rasa percaya diri dapat meningkatkan kinerja dan mengurangi gejala *burnout* (12). Terutama ketika dihadapkan pada situasi yang menuntut peningkatan aktivitas penugasan kerja yang dapat menyebabkan *burnout* (13).

### 4) *Job Security* Memoderasi Pengaruh Keadilan *Reward* terhadap *Burnout*

Diketahui bahwa hasil H4 diterima, *job security* memoderasi pengaruh keadilan *reward* terhadap *burnout*. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan (11) mengenai *job security* menyebabkan *burnout* dan teori (14) di mana keadilan *reward* menyebabkan *burnout* (14). Selain itu, penelitian ini juga serupa dengan penelitian (7) di mana terdapat pengaruh *job security* terhadap *burnout*.

Bagi pegawai PNS, semakin rendah keadilan *reward*, semakin tinggi *burnout* dengan melemahkan keberadaan *job security*, sedangkan bagi pegawai PTT, semakin rendah keadilan *reward* semakin tinggi *burnout* dengan memperkuat keberadaan *job security*. Karyawan dapat merasakan *burnout* yang tinggi bahkan dalam konteks keadilan imbalan ketika dinilai dari sudut pandang kenyamanan dalam bekerja, misalnya kondisi kerja, iklim kerja, beban kerja dan sebagainya. Secara keseluruhan, *job security* berada dalam kategori tinggi untuk dimensi afektif dan kognitif. Dimensi afektif lebih menekankan pada reaksi agar tidak kehilangan pekerjaan, sementara dimensi kognitif lebih menekankan pada upaya mempertahankan pekerjaan (15).

## Kesimpulan

Ditinjau berdasarkan hasil penelitian maka kesimpulan pada penelitian ini yaitu diketahui bahwa: Beban kerja dan keadilan *reward* secara parsial masing-masing berpengaruh signifikan terhadap *burnout*. Selanjutnya, *job security* secara parsial memoderasi keterkaitan pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap *burnout* dan memoderasi keterkaitan keadilan *reward* terhadap *burnout* tenaga paramedis rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Ratu Zalecha Martapura. Maka dari itu pentingnya *quality of work life, measurement / assessment workload*, dan konsistensi remunerasi untuk meminimalisir kejadian *burnout*.

## Daftar Pustaka

1. Shaufeli, W.B., dan Buunk, B.P. 2003. *An Overview if 25 Years of Research and Theorizing Burnout*. The Netherlands: John Willey & Sons, LTd.
2. Shanafelt, T. D., et al. 2012. Burnout and Satisfaction with Work Life Balance Among US Physicians

- Relative to The General US Population. *JAMA Intern Med*. 172 (18): 1377-1385.
3. Tomljenovic, M et al. 2014. Stress, Depression and Burnout Among Hospital Ohysicians in Rijeka, Croatia. *Psychiatra Danubina*. 26 (03). 450-458.
4. Rivai, V dan Sagala, E.J. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi 2. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
5. Maslach, C dan Jackson, S. E. 1981. The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*. 02 (01): 99-113.
6. Wilson, F.L. 2016. What is The Impact of Job Burnout Antecedents on Georgia Nursing Home Administrators?. *American Journal of Health Sciences*. 07 (01) : 31-38.
7. Jalilvand, H., Yamini, M dan Nia, H.B. 2015. Studying Relationship Beetwen Job Security, Hardness and Burnout. *Jurnal UMP Social Sciences and Technology Management*. 03 (03) : 641-644.
8. Xiaoming, Y et al. 2014. Effects of Workload on Burnout and Turnover Intention of Medical Staff. A Study: Kamla-Raj. *Ethno Med*. 08 (03) : 229-237
9. Giunchi, M et al. 2016. Job Insecurity, Workload and Job Exhausting in Temporary Agency Workers (TAWs): Gender Differences. *Career Development International*. 21 (01): 01-17.
10. Oren, L dan Littman, H.L. (2013). Does Equity Sensitivity Moderate The Relationship Between Effort Reward Imbalance and Burnout, Anxiety, Stress and Coping. *An International Journal*. 26 (06): 643-658.
11. Furaker, B., dan Berglund, T. 2014. Job Insecurity and Organizational Commitment. *Revista Internacional de Organizaciones*. 13 (01): 163-186.
12. Lucky, E.O.I., Minai, M.S dan Rahman, H.A. 2013. Impact of Job Security on the Organizational Performance in a Multiethnic Enviroment. *Research Journal of Business Management*. 07 (01) 64-70.
13. Leung, W. 2009. *Job Security and Productivity: Evidence From*

- Academics Department of Economics.*  
University of California: Berkeley.
14. Colquit, J.A. 2012. Explaining The Justice Performance Relationship: Trust As Exchange Deepener or Trust as Uncertainty Reducer?. *Journal of Applied Psychology*. 97 (01): 01-15
  15. Engelland, A and Riphahn, R.T. 2003. Temporary Contracts and Employee Effort. *Labour Economics*. 12 (03) :281-299.