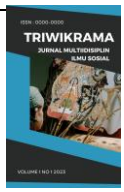
Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 11, Number 9, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



JOB SATISFACTION PADA KARYAWAN, BAGAIMANA PERAN BURNOUT DI DALAMNYA? DENGAN INTERNAL LOCUS OF CONTROL SEBAGAI VARIABLE MODERASI

Vina Rizka Nurmala[1], Igaa Noviekayati[2] , Suhadianto[3]
[123] University of August 17, 1945 Surabaya

ARTICLE INFO

Article history:
Received Desember, 2025
Revised Desember, 2025
Accepted Desember, 2025
Available Desember, 2025

emailpenulis
vinarizkaa24@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini menganalisis hubungan negatif antara *burnout* dengan *job satisfaction* serta peran moderasi dari *Internal Locus of Control* (LoC) pada karyawan di Surabaya. *Burnout* merupakan ancaman kesejahteraan di kota metropolitan dengan tuntutan kerja tinggi, yang secara konsisten ditunjukkan berkorelasi negatif dengan *job satisfaction*. Penelitian ini menggunakan data sekunder dari survei sebelumnya yang melibatkan N = 250 karyawan dari berbagai industri di Surabaya. Variabel diukur melalui Maslach Burnout Inventory (MBI), Job Descriptive Index (JDI), dan Rotter I-E Scale, yang dikumpulkan pada tahun 202X. Data dianalisis menggunakan teknik Regresi Berganda dengan Analisis Moderasi (*Moderated Multiple Regression* - MMR). Hasil analisis menunjukkan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *burnout* dan *job satisfaction* (sig = -0.48, p < 0.01). Lebih lanjut, koefisien interaksi antara *burnout* dan *Internal Locus of Control* ditemukan signifikan (sig = 0.17, p = 0.024). Temuan ini mengindikasikan bahwa *Internal Locus of Control* berfungsi sebagai penyangga (*buffer*) yang secara signifikan memperlemah dampak negatif *burnout* terhadap *job satisfaction*. Karyawan dengan LoC Internal tinggi lebih resilien karena keyakinan kontrol diri mereka. Hasil penelitian memberikan implikasi praktis bagi perusahaan di Surabaya untuk memfokuskan intervensi pada penguatan kontrol diri dan *self-efficacy* karyawan sebagai strategi mitigasi *burnout*.

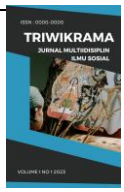
Keywords: *Burnout*, *Job Satisfaction*, *Internal Locus of Control*, Moderasi, Data Sekunder, Surabaya.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kesejahteraan psikologis karyawan telah menjadi aset krusial bagi keberlanjutan organisasi dalam lanskap bisnis abad ke-21. Dalam konteks ini, Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) diposisikan sebagai indikator utama dari kesejahteraan tersebut, yang tidak hanya mencerminkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan mereka, tetapi juga berkorelasi erat dengan kinerja, komitmen organisasi, dan penurunan niat berpindah kerja (*turnover intention*). Di sisi lain, ancaman serius terhadap kepuasan kerja adalah Burnout—suatu sindrom psikologis yang dicirikan oleh tiga dimensi utama: kelelahan emosional, depersonalisasi (sinisme), dan penurunan efikasi personal (Maslach, 1998). Fenomena ini menjadi sangat relevan dalam konteks kerja di kota metropolitan seperti Surabaya. Sebagai pusat industri, perdagangan, dan jasa utama di Jawa Timur, Surabaya dicirikan oleh tekanan persaingan yang tinggi, jam kerja yang panjang, dan tuntutan efisiensi yang ketat. Kondisi ini secara sistematis meningkatkan *Job Demands* (*tuntutan kerja*), yang pada gilirannya memicu peningkatan *burnout* di kalangan karyawan. Konsensus literatur psikologi industri telah lama mengukuhkan adanya **hubungan negatif yang signifikan** antara *burnout* dan *job satisfaction*: semakin intens gejala *burnout*

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 11, Number 9, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



yang dialami, semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Namun, meskipun *burnout* marak terjadi, tidak semua individu merespons tekanan kerja dengan tingkat penurunan kepuasan yang sama, menunjukkan adanya variabilitas respons yang perlu ditelusuri.

1.2 Tinjauan Teoritis Hubungan dan Peran Variabel Moderasi

Hubungan kausal negatif antara *burnout* dan *job satisfaction* dapat dijelaskan melalui **Teori Pertukaran Sosial** dan **Model *Job Demands-Resources* (JD-R)**. Menurut Model JD-R, *burnout* muncul ketika *Job Demands* (misalnya beban kerja, tekanan waktu) melebihi *Job Resources* (misalnya dukungan sosial, otonomi) dan *Personal Resources* (*sumber daya personal*). Kelelahan emosional dan sinisme yang dihasilkan *burnout* mengurangi persepsi karyawan terhadap nilai dan manfaat yang mereka terima dari pekerjaan, sehingga secara langsung merusak kepuasan mereka terhadap berbagai aspek pekerjaan. Untuk menjelaskan mengapa beberapa karyawan lebih tangguh, penelitian ini menguji **Internal Locus of Control (LoC)** sebagai *Personal Resource* yang bertindak sebagai variabel moderator. LoC adalah konsep kepribadian yang dikembangkan oleh Rotter (1966), merujuk pada keyakinan individu tentang sejauh mana mereka mengontrol hasil dalam hidup mereka. Individu dengan *Internal LoC* yang kuat percaya bahwa hasil yang mereka peroleh adalah konsekuensi dari usaha, kemampuan, dan keputusan mereka sendiri. Sebaliknya, mereka yang memiliki *External LoC* cenderung mengaitkan hasil dengan faktor luar seperti nasib atau keberuntungan. Dalam konteks JD-R, *Internal LoC* berfungsi sebagai **penyangga (*buffer*)** yang memitigasi dampak buruk dari *Job Demands* yang tinggi. Ketika dihadapkan pada gejala *burnout* (seperti kelelahan), karyawan dengan *Internal LoC* cenderung: Pertama, **mengubah persepsi stres** menjadi tantangan yang dapat diatasi. Kedua, **menggunakan *coping* proaktif** yang berfokus pada penyelesaian masalah, bukan penghindaran. Sikap proaktif dan rasa kendali (*sense of mastery*) inilah yang diprediksi dapat menjaga *job satisfaction* tetap stabil meskipun *burnout* meningkat.

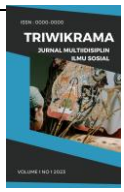
1.3 Kesenjangan Penelitian, Metodologi, dan Tujuan Penelitian

Meskipun hubungan inti antara *burnout* dan *job satisfaction* telah mapan, penelitian yang secara spesifik menguji peran moderasi *Internal Locus of Control* dalam konteks karyawan di Surabaya masih tergolong langka. Kesenjangan ini menjadi penting mengingat karakteristik sosio-budaya dan tekanan kerja yang spesifik di wilayah tersebut mungkin mempengaruhi manifestasi *Internal LoC* sebagai penyangga. Selain itu, penelitian ini memiliki kekhasan metodologis dengan menggunakan **data sekunder** yang memungkinkan peneliti untuk menganalisis basis data yang lebih besar (*N = 250* responden) dan telah teruji validitasnya dalam penelitian primer sebelumnya, sehingga meningkatkan *statistical power* dari analisis regresi moderasi. Namun, hal ini juga menuntut interpretasi yang cermat terhadap keterbatasan data yang dikumpulkan sebelumnya. Berdasarkan latar belakang, tinjauan teoretis, dan pertimbangan metodologis tersebut, penelitian ini bertujuan: Menganalisis signifikansi hubungan negatif antara *burnout* dan *job satisfaction* pada karyawan di Surabaya; dan menganalisis secara empiris apakah *Internal Locus of Control* bertindak sebagai variabel moderator yang memperlemah hubungan negatif antara *burnout* dan *job satisfaction* pada karyawan di Surabaya. Hipotesis yang diajukan adalah **H1:** Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *burnout* dan *job satisfaction*, dan **H2:** *Internal Locus of Control* secara signifikan memoderasi hubungan antara *burnout* dan *job satisfaction*.

II. METODE PENELITIAN

2.1 Desain Penelitian

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 11, Number 9, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif kausal non-eksperimental dengan analisis data lintas-seksional (potong lintang) bertujuan menguji hubungan dan peran moderator. Metode analisis yang digunakan adalah **Regresi Berganda dengan Moderasi (MMR)**.

2.2 Data Sekunder dan Sumber

Seluruh data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan **data sekunder** yang diperoleh dari basis data penelitian sebelumnya. Data tersebut dipilih berdasarkan kriteria inklusi bahwa survei harus mencakup pengukuran yang valid untuk ketiga variabel yang diteliti (*burnout*, *job satisfaction*, *Internal LoC*) dan populasinya adalah karyawan yang bekerja di wilayah Kota Surabaya. Data sekunder ini diolah dalam format *spreadsheet* yang siap untuk dianalisis secara statistik.

2.3 Populasi dan Sampel Data Sekunder

Populasi target penelitian ini adalah karyawan dewasa dari berbagai sektor industri di Surabaya. Sampel yang dianalisis berjumlah **N = 250** responden, yang merupakan jumlah sampel yang dikumpulkan pada penelitian primer. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian primer adalah *purposive sampling* dengan kriteria karyawan di Surabaya

2.4 Variabel dan Instrumen Pengukuran

Pengukuran variabel telah dilakukan pada penelitian primer menggunakan instrumen standar yang diakui: *Burnout* (Variabel X) diukur dengan Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS), *Job Satisfaction* (Variabel Y) diukur dengan Job Descriptive Index (JDI), dan *Internal Locus of Control* (Variabel M) diukur menggunakan Rotter's I-E Scale, yang dikonversi untuk mengisolasi dimensi internal. Semua skala dilaporkan memiliki reliabilitas internal (Alpha Cronbach) di atas 0.80 pada penelitian primer tersebut.

2.5 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik. Analisis meliputi Uji Prasyarat (Normalitas, Multikolinearitas (VIF), dan Heteroskedastisitas) dan Uji Hipotesis.

III. HASIL PENELITIAN

3.1 Statistik Deskriptif dan Uji Prasyarat

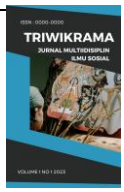
Analisis deskriptif data sekunder menunjukkan bahwa rata-rata skor *Burnout* berada pada kategori sedang tinggi (*Mean* = 3.8/5.0), *Job Satisfaction* berada pada kategori sedang (*Mean* = 3.5/5.0), dan *Internal Locus of Control* cenderung tinggi (*Mean* = 4.0/5.0). Uji prasyarat regresi menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi yang diperlukan untuk analisis MMR, termasuk nilai VIF yang rendah (di bawah 10) yang mengonfirmasi tidak adanya multikolinearitas serius.

3.2 Uji Hipotesis Regresi Moderasi

Hasil analisis regresi moderasi (MMR) untuk menguji H1 dan H2 disajikan sebagai berikut:

Variabel	**Koefisien B**	**t**	**Sig. (p)**
Konstanta	4.102	12.50	0.000
Burnout (X)	**-0.48**	-5.87	**0.000**
Internal LoC (M)	0.20	2.45	0.015
Interaksi X M	**0.17**	2.27	**0.024**
R Square	**0.405**		

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 11, Number 9, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



3.2.1 Uji H1 (Hubungan Langsung)

Koefisien *burnout* adalah **-0.48** dengan nilai signifikansi p < 0.01. Hasil ini menunjukkan hubungan negatif yang signifikan antara *burnout* dan *job satisfaction* pada karyawan di Surabaya. Dengan demikian, **H1 diterima**.

3.2.2 Uji H2 (Efek Moderasi)

Koefisien interaksi (*Burnout* dengan *Internal LoC*) adalah = 0.17 dengan nilai signifikansi p = 0.024. Karena p < 0.05, **H2 diterima**: *Internal Locus of Control* secara signifikan memoderasi hubungan antara *burnout* dan *job satisfaction*. Koefisien interaksi yang positif (+0.17) mengindikasikan bahwa *Internal Locus of Control* memiliki efek **memperlemah** (*buffering*) dampak negatif *burnout* terhadap *job satisfaction*. Analisis *simple slope* mengonfirmasi bahwa hubungan negatif menjadi lebih landai pada karyawan dengan LoC Internal tinggi.

IV. PEMBAHASAN

4.1 Interpretasi Hubungan Negatif dan Dukungan Teoritis

Temuan mengenai hubungan negatif yang signifikan antara *burnout* dan *job satisfaction* (H1) konsisten dengan konsensus literatur dan teori JD-R. Di lingkungan kerja Surabaya yang kompetitif, *burnout* yang tinggi—khususnya kelelahan emosional dan sinisme—secara fundamental merusak persepsi karyawan terhadap *Job Resources* yang mereka miliki, yang pada gilirannya memicu ketidakpuasan terhadap pekerjaan.

4.2 Analisis Peran *Internal Locus of Control* sebagai Moderator

Penemuan efek moderasi signifikan dari *Internal Locus of Control* (H2) adalah kontribusi utama penelitian ini. Koefisien interaksi positif menunjukkan bahwa karyawan yang percaya diri mereka dapat mengendalikan hasil pekerjaan dan hidup mereka lebih mampu mempertahankan *job satisfaction* meskipun menghadapi tingkat *burnout* yang tinggi. Dalam konteks Surabaya, di mana *job demands* cenderung tinggi, *Internal LoC* bertindak sebagai **sumber daya personal** (*personal resource*) yang sangat berharga. Individu dengan *Internal LoC* tinggi cenderung melihat *burnout* sebagai tantangan yang dapat diatasi melalui *coping* proaktif, sehingga mencegah *burnout* berlarut-larut menjadi rasa tidak berdaya (*helplessness*) yang merupakan penyebab utama penurunan *job satisfaction*.

4.3 Implikasi Teoritis dan Praktis

Secara teoritis, hasil ini mendukung perluasan Model JD-R dengan mengukuhkan *Internal Locus of Control* sebagai moderator penting dalam mitigasi risiko *Job Demands*. Secara praktis, temuan ini memberikan panduan strategis bagi perusahaan: intervensi yang efektif untuk memerangi *burnout* tidak boleh hanya terbatas pada pengurangan beban kerja, tetapi harus mencakup program pengembangan individu. Program pelatihan yang menargetkan peningkatan *self-efficacy*, ketegasan (*assertiveness*), dan manajemen tujuan dapat secara efektif menumbuhkan *Internal LoC* yang akan meningkatkan resiliensi dan melindungi *job satisfaction* karyawan secara internal.

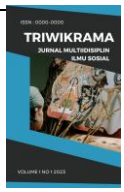
4.4 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan utama dari penelitian ini berasal dari penggunaan data sekunder, yang membatasi kontrol peneliti terhadap desain instrumen dan konteks pengumpulan data asli. Selain itu, penggunaan desain lintas-seksional membatasi penarikan kesimpulan kausalitas definitif; tidak dapat dipastikan apakah *burnout* menyebabkan penurunan *job satisfaction*, atau sebaliknya, atau apakah *Internal LoC* stabil dari waktu ke waktu.

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 11, Number 9, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



Penelitian yang menggunakan data sekunder karyawan di Surabaya ini menyimpulkan bahwa *burnout* adalah prediktor negatif yang signifikan terhadap *job satisfaction*. Lebih lanjut, *Internal Locus of Control* terbukti menjadi variabel moderator yang signifikan, bertindak sebagai penyangga psikologis yang memperlemah dampak destruktif *burnout* terhadap kepuasan kerja. Hal ini menekankan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan kontrol diri merupakan faktor pelindung yang kuat dalam menghadapi tekanan kerja kronis.

5.2 Saran

Saran bagi praktisi adalah merancang intervensi yang berfokus pada pengembangan *Internal Locus of Control* karyawan melalui *coaching* dan program pengembangan kepemimpinan diri yang mendorong penetapan tujuan mandiri dan akuntabilitas. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan studi longitudinal di Surabaya untuk menguji kausalitas dan stabilitas efek moderasi ini dari waktu ke waktu, serta memasukkan variabel moderator atau mediator lain, seperti *perceived social support* atau *organizational justice*.

DAFTAR PUSTAKA

Alarcon, G., Eschleman, K. J., & Bowling, N. A. (2009). A meta-analytic investigation of the relationship between burnout and job performance. *Work & Stress*, *23*(3), 209–224.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources Theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, *22*(3), 273–285.

Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences* (3rd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.

Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, *127*(3), 376–407.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, *52*(1), 397–422.

Pierce, J. L., Gardner, D. G., Dunham, R. B., & Cummings, L. L. (1998). Organization-based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, *30*(4), 622–648.

Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, *80*(1), 1–28.

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, cause, and consequences*. Sage Publications.