

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Generasi Z 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* (ketidakamanan kerja). 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* (kondisi emosional dimana seseorang merasakan kelelahan dan kejenuhan secara fisik akibat dari tuntutan tugas yang meningkat).

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. Karyawan yang bekerja dengan profesi dan/atau tempat kerja yang penuh tekanan lebih mungkin mengalami *burnout*.

Masalah psikologis yang sering terjadi di dunia kerja dan salah satu faktor penghambat kinerja karyawan, serta dapat merugikan organisasi atau perusahaan adalah *Burnout*. Pada dasar nya *Burnout* dapat terjadi pada semua orang baik karyawan pria maupun karyawan wanita. Hal ini terjadi karena setiap manusia mengalami tekanan-tekanan yang di peroleh dalam kehidupan, khusus nya dalam dunia pekerjaan.

Mal Pelayanan Publik (MPP) kota Bogor yang berlokasi di lantai dasar Lippo Plaza Kebun Raya Bogor Jalan Raya Padjajaran kota Bogor, merupakan Mal Pelayanan Publik yang bertujuan memberikan kemudahan masyarakat di kota Bogor. Ada 187 layanan dari 17 instansi pemerintahan, salah satunya adalah Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Jawa Barat. DPMPTSP Jawa barat dapat melayani 12-15 pemohon dengan rata-rata pengajuan permohonan sektor SDM, seperti perizinan air, listrik dan lainnya.

Dengan adanya Mal Pelayanan Publik (MPP) ini mempermudah warga Jawa Barat khususnya yang di kota Bogor dan sekitar Bogor , jadi tidak perlu ke Bandung dalam mengurus izin-izin yang kewenangan Propinsi jadi bisa menghemat waktu.

Mal Pelayanan Publik (MPP), mulai beroperasi pada tahun 2019 hingga kini DPMPTTSP Jawa Barat di MPP Kota Bogor telah melayani 428 pemohon dengan indikator kepuasan masyarakat mencapai 88,9%. Hal ini tidak terlepas dari nyamannya fasilitas dan pelayanan yang masyarakat rasakan.

Saat ini Mal Pelayanan Publik (MPP) Kota Bogor tengah berada di masa transisi, konflik peran seringkali menimbulkan *job insecurity* pada individu karyawan. 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.

Peneliti melakukan pra survey kepada beberapa karyawan terkait permasalahan *job insecurity*, berikut hasil pra survey yang peneliti lakukan :

Tabel 1
Pra Survey Job Insecurity Karyawan MPP Kota Bogor

NO	PERTANYAAN	SETUJU	TIDAK
1	Pekerjaan yang saya dapatkan tidak sesuai dengan keterampilan saya	17	13
2	Saya sering gelisah terhadap aspek-aspek pekerjaan diperusahaan ini	20	10
3	Saya merasa tidak aman terhadap pekerjaan saya di 5 sampai 10 tahun yang akan datang karena semakin majunya kecanggihan teknologi	16	14
4	Pekerjaan saya kurang memberikan cukup peluang untuk berpikir dan bertindak mandiri	16	14
5	Saya sering khawatir dan gelisah terhadap peristiwa-peristiwa yang akan mempengaruhi kerja saya	17	13

Sumber : Pra Survey, 2024

Dari hasil pra survey yang peneliti lakukan terhadap 30 orang karyawan MPP kota Bogor, 17 responden menyatakan pekerjaan yang didapatkan tidak sesuai dengan keterampilan. 20 responden menyatakan sering gelisah terhadap aspek-aspek pekerjaan diperusahaan, 16 responden menyatakan merasa tidak aman terhadap pekerjaan saya di 5 sampai 10 tahun yang akan datang karena semakin majunya kecanggihan teknologi, 16 responden menyatakan pekerjaan kurang memberikan cukup peluang untuk berpikir dan bertindak mandiri, dan 17 responden menyatakan sering khawatir dan gelisah terhadap peristiwa-peristiwa yang akan mempengaruhi kerja. Dari hasil pra survey yang peneliti lakukan, dapat dilihat masalah *Job Insecurity* yang terjadi pada MPP kota Bogor, ini tentunya menjadi permasalahan yang menyebabkan *burnout* pada karyawan.

Peneliti juga melakukan pra survey mengenai Budaya Organisasi di MPP Kota Bogor, berikut hasil pra survey yang peneliti lakukan terhadap 30 karyawan MPP Kota Bogor.

Tabel 2

Pra Survey Budaya Organisasi Karyawan MPP Kota Bogor

NO	PERTANYAAN	SETUJU	TIDAK
1	Setiap bekerja saya lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum daripada kepentingan pribadi/kelompok	14	16
2	Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama	12	18
3	Saat diberikan tugas yang sulit saya terdorong untuk menyelesaikan tugas tersebut	16	14
4	Saya yakin apa yang saya kerjakan akan mendapatkan hasil yang baik	11	19
5	Saya tidak keberatan jika diberikan tugas baru diluar tugas rutin biasanya	17	13

Sumber : Pra Survey, 2024

Dari hasil pra survey yang peneliti lakukan terhadap 30 orang karyawan MPP kota Bogor, 16 responden menyatakan tidak setuju Setiap bekerja saya lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum daripada kepentingan pribadi/kelompok. 18 responden menyatakan tidak setuju Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama, 19 responden menyatakan tidak setuju apa yang di kerjakan akan mendapatkan hasil yang baik, Dari hasil pra survey yang peneliti lakukan, dapat dilihat masalah Budaya Organisasi di MPP kota Bogor, ada permasalahan.

Dari hasil pra survey yang peneliti lakukan di MPP kota Bogor, para karyawan, banyak yang tidak fokus dalam bekerja. Masalah yang dihadapi karyawan tidak fokus dalam bekerja. Berikut hasil pra survey *Burnout* yang peneliti lakukan terhadap 30 karyawan :

Tabel 3
Hasil Pra Survey *Burnout*.

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden		Total Responden
		Ya	Tidak	
1	Apakah Anda pernah merasa kelelahan karena pekerjaan?	25 (83,3%)	5 (16,7%)	30 (100%)
2	Apakah Anda pernah merasa tidak produktif saat bekerja?	18 (60%)	12 (40%)	30 (100%)
3	Apakah Anda pernah merasa kekurangan motivasi saat bekerja?	20 (66,7%)	10 (33,3%)	30 (100%)

Sumber :Hasil Pra Survey, Peneliti, 2024

Dari tabel diatas karyawan merasa kelelahan karena pekerjaan, kurangan motivasi saat bekerja.

Dengan adanya *burnout*, karyawan dalam sebuah perusahaan akan menjadi jenuh dan juga lelah dalam pekerjaan yang dilakukannya karena melakukan pekerjaan secara berulang dan dapat menimbulkan turunnya rasa semangat untuk bekerja. Berdasarkan hasil pra-survei *burnout* tersebut, dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan mengalami gejala-gejala *burnout*.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh *Job Insecurity* dan *Burnout* Terhadap Budaya Organisasi Karyawan Generasi Z Di MPP Kota Bogor”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil pra survey, wawancara yang peneliti lakukan maka peneliti mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Karyawan merasa tidak aman dalam bekerja.
2. Karyawan khawatir dan gelisah terhadap peristiwa-peristiwa yang akan mempengaruhi kerja.
3. Karyawan kurang teliti dalam mengerjakan tugas dan laporan.
4. Karyawan kurang menjalin komunikasi dengan sesama rekan kerja.
5. Karyawan kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan.
6. Hasil pra survey tentang budaya organisasi menunjukan hasil yang kurang baik.
7. Hasil pra survey tentang stres kerja menunjukan hasil yang kurang baik.

C. Batasan Masalah

Seperti pada uraian latar belakang dan identifikasi masalah banyak kemungkinan hubungan yang dapat di pilih sebagai kajian penelitian, sedangkan dalam penelitian ini masih banyak identifikasi masalah lain selain yang di cantumkan. Dengan keterbatasan waktu, tenaga, dan pikiran sehingga penulis membatasi untuk memaparkan dan menjabarkan hal-hal lain yang menjadi identifikasi permasalahan dalam penelitian ini. Namun tidak semua hubungan dikaji agar penelitian ini menjadi lebih fokus, maka dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Objek penelitian adalah Karyawan MPP Kota Bogor
2. Variabel yang di teliti adalah *Job Insecurity* dan *Burnout* sebagai variabel bebas serta Budaya Organisasi sebagai variabel terikat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, dapat disusun rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah *Job Insecurity* berpengaruh terhadap Budaya Organisasi Karyawan Generasi Z di MPP Kota Bogor ?
2. Apakah *Burnout* berpengaruh terhadap Budaya Organisasi Karyawan Generasi Z di MPP Kota Bogor ?
3. Apakah *Job Insecurity* dan *Burnout* berpengaruh secara bersama-sama terhadap Budaya Organisasi Karyawan Generasi Z di MPP Kota Bogor?

E. Tujuan Penelitian

Dari beberapa masalah yang telah dirumuskan diatas, Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* terhadap Budaya Organisasi Karyawan Generasi Z di MPP Kota Bogor
2. Untuk mengetahui pengaruh *Burnout* terhadap Budaya Organisasi Karyawan Generasi Z di MPP Kota Bogor
3. Untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* dan *Burnout* secara bersama-sama terhadap Budaya Organisasi Karyawan Generasi Z di MPP Kota Bogor.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis
 - a. Dengan adanya penelitian ini maka bisa diharapkan menambah wawasan maupun ilmu pengetahuan untuk menerapkan teori-teori yang telah didapat dibangku perkuliahan serta untuk melihat tingkat kemampuan penulis dalam meneliti sebuah masalah.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat memperbanyak jumlah referensi di perpustakaan Universitas Binaniaga Bogor serta menambah pengetahuan dan informasi khususnya untuk mahasiswa program Studi Manajemen yang akan meneliti masalah yang sama.
 - c. Penelitian ini diharapkan sebagai referensi dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan masalah yang dikaji dalam penelitian ini.

2. Manfaat praktis

- a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan-masukan yang berbudaya Organisasi bagi perusahaan, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengembangkan dan memutuskan kebijakan yang berhubungan dengan *Job Insecurity*, *Burnout* dan Budaya Organisasi agar dapat mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Penelitian ini diharapkan sebagai bahan informasi dan masukan bagi mahasiswa Universitas Binaniaga Program Studi Manajemen untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* dan *Burnout* terhadap Budaya Organisasi karyawan.

G. Sistematika Penulisan

Agar mempermudah pemecahan masalah dalam penelitian ini, maka penulis menyajikan tulisan ini dengan membagi atau mengelompokkan menjadi tiga bab sebagai berikut

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis akan memaparkan mengenai pendahuluan, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II STUDI PUSTAKA

Pada bab ini penulis akan menjelaskan studi pustaka berkaitan dengan teori *Job Insecurity*, *burnout*, dan budaya organisasi,

tinjauan hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang obyek dan lokasi penelitian, desain penelitian, variabel penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, metode pengujian data dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Menerangkan tentang isi dari penelitian mengenai Pengaruh *Job Insecurity* dan *Burnout* Terhadap Budaya Organisasi Karyawan Generasi Z Di MPP Kota Bogor.

BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN

Menerangkan hasil kesimpulan dari pembahasan dan memberikan saran bagi perusahaan