

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *BURNOUT* TERHADAP
BUDAYA ORGANISASI KARYAWAN GENERASI Z
DI MPP KOTA BOGOR**

JURNAL ILMIAH

**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS – TUGAS DAN MEMENUHI
SALAH SATU SYARAT GUNA MEMPEROLEH GELAR SARJANA
MANAJEMEN**

OLEH :

**NURUL AYU PRATIWI
NPM : S1-19200125**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BINANIAGA INDONESIA
2025**

PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *BURNOUT* TERHADAP BUDAYA ORGANISASI KARYAWAN GENERASI Z DI MPP KOTA BOGOR

Oleh :
NURUL AYU PRATIWI, nurulayuprtw@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Job Insecurity* Dan *Burnout* Terhadap Budaya Organisasi Karyawan Generasi Z di MPP Kota Bogor. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan Generasi Z Mall Pelayanan Publik (MPP) Kota Bogor. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang bersifat kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, sampel yang digunakan sebanyak 75 responden. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi liner berganda dengan menggunakan program SPSS 26. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh signifikan dan positif terhadap Budaya Organisasi, *Burnout* berpengaruh signifikan dan positif terhadap Budaya Organisasi, *Job Insecurity*, dan *Burnout* berpengaruh signifikan dan positif terhadap Budaya Organisasi.,

Kata Kunci : *Job Insecurity*, *Burnout*, Budaya Organisasi

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

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* (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 dasarnya *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, khususnya 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 146 layanan dari 14 instansi pemerintahan, salah satunya adalah Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTTSP) Jawa Barat. DPMPTTSP Jawa barat dapat melayani 12-15 pemohon dengan rata-rata pengajuan permohonan sektor SDM, seperti perizinan air, listrik dan lainnya.

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.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan 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?

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah dan batasan masalah, maka 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.

TINJAUAN PUSTAKA

Job Insecurity

Greenhalgh and Rosenblatt dalam Laily et al, (2020;43) mengemukakan *job insecurity* sebagai ketidakmampuan untuk bertahan dalam kondisi terancam. Paul dan Brijball, dalam Iskandar dan Yuhansyah, (2018;67) juga mengemukakan bahwa ketidakamanan kerja lebih dari sekedar dengan kehilangan pekerjaan, juga mencakup pemikiran mengenai hilangnya fitur pekerjaan berbudaya Organisasi seperti gaji, status, dan kesempatan promosi.

Sementara Lewis dalam Nurfauzan dan Halilah, (2017;32) mengatakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanence*) mempengaruhi kondisi psikis karyawan sehingga merasa *insecure*.

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat disintesis bahwa *job insecurity* adalah kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa bingung dan tidak aman, karena adanya kondisi lingkungan yang berubah-ubah, yang dapat mengancam keberlangsungan pekerjaannya.

Indikator *Job Insecurity*

Menurut Audina (2018) Indikator yang dapat mengukur *Job Insecurity* adalah :

1. Arti pekerjaan itu bagi individu.
2. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan.
3. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
4. Pentingnya keseluruhan pekerjaan

Burnout

Menurut Mariati dalam Agus & Supartha (2016;49), menjelaskan bahwa "*Burnout* adalah bentuk ketegangan psikis yang berhubungan dengan stress yang dialami oleh karyawan dari hari ke hari, yang ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional". *Burnout* sebagai kehilangan kekuatan fisik atau emosional dan motivasi yang biasanya sebagai akibat dari stress berkepanjangan atau frustrasi, peran konflik, gaji atau upah yang rendah dan kurangnya sistem pengBudaya Organisasi terhadap kinerja yang mengakibatkan depresi (Hayati & Fitria, 2018).

Menurut Staten (2018;67) *burnout* adalah sebuah keadaan yang melemahkan seseorang sebagai akibat stress yang luar biasa. Jika keadaan *Burnout* ini dibiarkan berlangsung lama akan menjadi faktor utama dalam menurunnya etos dan semangat kerja karyawan, pada akhirnya mengarah pada peningkatan *absentism* dan *turnover* pada perusahaan.

Menurut Wilcockson dalam Cahyani (2020;84), upaya penanggulangan *burnout* harus dilakukan dari dua sisi yaitu sisi individu dan sisi organisasi. Indikasi menunjukkan awal dari *burnout* adalah perasaan karyawan yang merasa jenuh ataupun kelelahan yang di rasakan karena beban kerja yang harus diselesaikan tepat waktu dan menjadikan seorang karyawan merasa terbebani dengan tuntutan pekerjaan yang menumpuk yang belum terselesaikan dan terkesan berlebihan bagi karyawan, sehingga kekurangan waktu istirahat yang disediakan dan saat berhenti membuat karyawan merasa lelah dengan pekerjaan yang sedang dilakukannya. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan karyawan supaya terhindar dari masalah *burnout*. Kejenuhan dalam bekerja juga bisa disebabkan karena kurangnya efikasi diri yang tinggi pada diri karyawan sehingga pekerjaan terasa berat dan tidak terselesaikan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat disintesis bahwa *burnout* merupakan suatu keadaan yang muncul sebagai akibat dari tekanan psikis serta situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi yang di tandai dengan adanya kelelahan fisik, mental dan emosional.

Indikator *Burnout*

Indikator dari *burnout*, Priansa (2017;59) adalah sebagai berikut :

1. Kelelahan fisik,
2. Kelelahan dalam emosional,
3. Kelelahan mental,
4. Rendahnya Budaya Organisasi terhadap diri,
5. *Depersonalisasi*

Budaya Organisasi

Menurut Fahmi (2017:117) "Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu."

Menurut Krietner dan Kinicki (2016:33), Budaya Organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya

yang beraneka ragam'. Lalu menurut Wahab dalam Tobari (2016:49) mengatakan "bahwa Budaya Organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi."

Budaya Organisasi memberikan kekuatan untuk mendukung kinerja organisasi sehingga dapat tercapai tujuan yang di tetapkan bersama. Budaya organisasi merupakan kebiasaan yang di ulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang di ikuti oleh individu berikutnya. Dapat pula budaya organisasi adalah norma-norma yang telah di sepakati untuk menuntun perilaku individu dalam organisasi. Oleh sebab itu budaya organisasi merupakan dasar atau strategi dan taktik dalam menyusun visi-misi untuk mencapai tujuan organisasi yang di tetapkan. Budaya organisasi akan membawa individu satu dengan lain membentuk dan mewarnai perilaku pimpinan dan anggota organisasi sehingga menjadi kebiasaan yang sulit di ubah. Budaya adalah 'katup pengaman' untuk mengatur beroperasinya organisasi melalui landasan nilai dan keyakinan individu yang kemudian menjadi norma kerja. Budaya organisasi menunjukkan nilai, keyakinan, prinsip, tradisi dan cara sekelompok orang beraktivitas dalam organisasi

Indikator Budaya Organisasi

Menurut Luthans dalam Zuki (2016:38) mengemukakan karakteristik budaya organisasi, sebagai berikut :

1. *Observed Behavioral Regularities*
2. *Norms*
3. *Dominan Values*
4. *Philosophy rule*
5. *Organizational climate*

METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi Penelitian

Metode penelitian adalah "suatu ilmu atau studi mengenai sistem atau tata cara untuk melaksanakan penelitian. Jadi yang dibahas adalah metode-metode ilmiah untuk melaksanakan penelitian". Menurut Sugiyono (2017:2), "*Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan yang bersifat penemuan, pembuktian, dan pengembangan suatu pengetahuan sehingga hasilnya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dengan tujuan dan kegunaan tertentu*".

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode *asosiatif* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini penulis menganalisis variabel yang akan diteliti adalah *Job Insecurity* dan *Burnout* terhadap Budaya Organisasi Generasi Z di MPP Kota Bogor.

Tempat dan Waktu Penelitian

Objek Penelitian ini dilakukan di Di Mall Pelayanan Publik (MPP) Kota Bogor. Subjek penelitian ini dilakukan kepada karyawan Generasi Z Mall Pelayanan Publik kota Bogor. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden yang dijadikan sampel.

Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini dimulai dari bulan Maret 2023 sampai dengan bulan Mei 2023. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang dapat digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random atau acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2017:80): "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Generasi Z Mall Pelayanan Publik (MPP) kota Bogor

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81), sampel adalah sebagai berikut: "*Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu*".

Menurut Sugiyono (2014:118) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 75 orang,

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini penulis menyebarkan kuesioner. Penulis menyebarkan angket yang berupa pernyataan kepada responden..

Variabel Penelitian

Variabel digunakan untuk memudahkan suatu penelitian sehingga bermula pada tujuan yang jelas.

1. Variabel *Job Insecurity* (X1),
2. Variabel *Burnout* (X2)
3. Variabel Budaya Organisasi (Y)

Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	<i>Job Insecurity</i> (X ₁) Audina (2018)	Kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa bingung dan tidak aman, karena adanya kondisi lingkungan yang berubah-ubah, yang dapat mengancam keberlangsungan pekerjaannya	<ol style="list-style-type: none">1. Arti pekerjaan itu bagi individu.2. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspekpek pekerjaan3. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu4. Pentingnya keseluruhan pekerjaan	Skala Likert

3	<i>Burnout (X2)</i> , Priansa (2017:59)	Burnout yaitu perasaan lelah (jasmani dan batin) yang dapat timbul ketika orang merasakan stres yang berlebihan pada waktu yang tidak sebentar..	1. Kelelahan fisik 2. Kelelahan dalam emosional 3. Kelelahan Mental 4. Rendahnya Budaya Organisasi terhadap diri	Skala Likert
2	Budaya Organisasi (Y), Luthans dalam Zuki (2016:38)	Budaya Organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.”	1. <i>Observed Behavioral Regularities</i> 2. <i>Norms</i> 3. <i>Dominan Values</i> 4. <i>Philosophy rule</i> 5. <i>Organizational Climate,</i>	Skala Likert

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis Regresi Berganda

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui sah/valid tidaknya suatu *kuesioner*. “Suatu *kuesioner* dikatakan valid jika pertanyaan pada *kuesioner* mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh *kuesioner* tersebut”, Ghozali (2016:52).

Uji *reliabilitas* adalah alat untuk mengukur suatu *kuesioner* yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu *kuesioner* dikatakan *reabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Ghozali, (2016:47). Perhitungan *reliabilitas* dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS 26.0 dengan menggunakan teknik pengukuran *chronbach apha*, hasil pengujian dapat dikatakan *reabel* apabila *chronbach alpha* > 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji untuk menentukan apakah model regresi yang dirancang adalah alat prediksi yang berguna dan baik. Uji normalitas, uji multikolineritas, dan uji heteroskedastisitas adalah asumsi klasik yang akan dilakukan. Dalam uji asumsi klasik peneliti menggunakan uji normalitas, uji Multikolinearitas, Uji heteroskedastisitas, uji linearitas.

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan metode statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara memberikan deskripsi atau gambaran tentang data yang telah dikumpulkan untuk digunakan sebagai sampel dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2022:147) analisis statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan.

Adapun analisis deskriptif statistik dalam penelitian ini adalah nilai minimum, nilai maksimum, dan nilai rata-rata. Analisis dilakukan menggunakan analisis rata-rata tertimbang (*mean weight*).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* yaitu *Job Insecurity (X1)*, *Burnout (X2)*, terhadap variabel *dependent* Budaya Organisasi (Y). Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel

dependent dan dua atau lebih variabel *independent*. Dengan menggunakan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = variabel *dependent*, Budaya Organisasi
- a = bilangan konstanta
- $\beta_{1,2}$ = koefisien regresi variabel *independent*
- X1 = *Job Insecurity*
- X2 = *Burnout*
- e = *error term*

Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis t (Uji t)
Uji t bertujuan untuk menguji pengaruh variabel *independent* yaitu *Job Insecurity* (X1) dan *Burnout* (X2), terhadap variabel *dependent* Budaya Organisasi (Y)
2. Uji Hipotesis F (Uji F)
Uji F merupakan suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu *Job Insecurity* (X1) dan *Burnout* (X2) terhadap variabel terikat yaitu Budaya Organisasi (Y). Kriteria untuk menguji hipotesis adalah: Menghitung F_{tabel} dan F_{hitung} dengan tingkat kepercayaan 95% atau taraf signifikan sebesar 5%, maka $df = n - k - 1$.
3. Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)
Ghozali (2018:97) menyatakan bahwa uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Pada intinya, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menangani variasi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

1. Variabel *Job Insecurity* (X1)

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel *Job Insecurity* (X1)

Indikator	No Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
Arti pekerjaan itu bagi individu.	1	0.919	0,361	Valid
	2	0.947	0,361	Valid
Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek aspek pekerjaan	3	0.976	0,361	Valid
	4	0.949	0,361	Valid
Tingkat acaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu	5	0.960	0,361	Valid
	6	0.954	0,361	Valid
Pentingnya keseluruhan pekerjaan	7	0.931	0,361	Valid
	8	0.933	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas hasil *r product* hitung lebih besar dari 0,361 sehingga semua pernyataan valid.

2. Variabel *Burnout* (X2)

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel *Burnout* (X2)

Indikator	No Pertanyaan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> table	Keterangan
Kelelahan Fisik	1	0.823	0,361	Valid
	2	0.916	0,361	Valid
Kelelahan dalam Emosional	3	0.916	0,361	Valid
	4	0.916	0,361	Valid
Kelelahan Mental	5	0.924	0,361	Valid
	6	0.921	0,361	Valid
Rendahnya penghargaan terhadap diri	10	0.924	0,361	Valid
	11	0.821	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas hasil *r product* hitung lebih besar dari 0,361 sehingga butir pernyataan tersebut valid.

3. Variabel Budaya Organisasi (Y)

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (Y)

Indikator	No Pertanyaan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> table	Keterangan
<i>Observed Behavioral Regularities</i>	1	0.939	0,361	Valid
	2	0.964	0,361	Valid
<i>Norm</i>	3	0.918	0,361	Valid
	4	0.900	0,361	Valid
<i>Dominan Values</i>	5	0.937	0,361	Valid
	6	0.891	0,361	Valid
<i>Philosohy Rule</i>	7	0.873	0,361	Valid
	8	0.745	0,361	Valid
<i>Organizational climate</i>	9	0.964	0,361	Valid
	10	0.879	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas hasil *r product* hitung lebih besar dari 0,361 sehingga butir pernyataan tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Job Insecurity</i> (X1)	0,980	Reliable
<i>Burnout</i> (X2)	0,965	Reliable
Budaya Organisasi (Y)	0,974	Reliable

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2024

Dari hasil analisis terdapat nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir soal penelitian reliable.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	30.2000000
	Std. Deviation	2.97071209
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.085
	Negative	-.110
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.026 ^c

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2024

Hasil pengujian $0,026 > 0,05$ maka dapat dikatakan berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas..

2. Uji Multikolinieritas

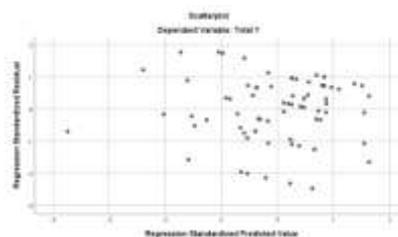
Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.989	1.011
.989	1.011

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2024

Dari hasil uji nilai untuk variable X1, dan X2 *tolerance* $0,989 \geq 0,10$ dan nilai VIF $1,011 \leq 10$, dengan demikian model diatas telah terbebas dari adanya *multikolinieritas*.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar. Grafik Scatterplot

Dari gambar di atas terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain terjadi *homoskedastisitas*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.701	6.299		1.540	.128		
	Total X1	.400	.182	.241	2.198	.031	.989	1.011
	Total X2	.212	.085	.273	2.493	.015	.989	1.011

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2024

Berdasarkan Hasil Uji Analisis Regresi Berganda Persamaan Regresi yang terbentuk sebagai berikut

$$Y = 9,701 + 0,400 X1 + 0,212 X2 + e$$

Dari Persamaan Regresi yang terbentuk diatas maka interpretasinya sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 9,701 mempunyai arti bahwa apabila variabel-variabel bebas yaitu *Job Insecurity*, *Burnout* sebesar 0, maka tingkat Budaya Organisasi sebesar 9,701.
2. Nilai koefisien regresi $\beta_1 = 0,400$ mempunyai arti jika nilai *Job Insecurity* ditingkatkan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Budaya Organisasi sebesar 0,400 satuan, dengan asumsi *Burnout*, dinyatakan konstan/tetap.
3. Nilai koefisien regresi $\beta_2 = 0,212$ mempunyai arti bahwa jika *Burnout* ditingkatkan sebesar 1 satuan akan meningkatkan Budaya Organisasi sebesar 0,212 satuan, dengan asumsi *Job Insecurity* dinyatakan konstan/tetap

Hasil Uji Hipotesis

1. Uji t

Tabel Hasil Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.701	6.299		1.540	.128		
	Total X1	.400	.182	.241	2.198	.031	.989	1.011
	Total X2	.212	.085	.273	2.493	.015	.989	1.011

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2024

Hasil Uji t dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk t_{hitung} Variabel *Job Insecurity* 2,198 > t_{tabel} 1.99 dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima, sehingga *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap Budaya Organisasi.
2. Untuk t_{hitung} Variabel *Burnout* 2,493 > t_{tabel} 1.99 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap Budaya Organisasi

2. Uji Hipotesis F (Uji F)

Tabel Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	653.060	2	326.530	6.176	.003 ^b
	Residual	3806.940	72	52.874		
	Total	4460.000	74			
a. Dependent Variable: Total Y						
b. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1						

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2024

Dari hasil perhitungan Fhitung 6,176 > Ftabel 2,73 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti *Job Insecurity* (X1), *Burnout* (X2), berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Budaya Organisasi (Y).

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.383 ^a	.146	.123	7.271
a. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1				
b. Dependent Variable: Total Y				

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2024

Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada *Adjusted R Square* sebesar 0,123 hasil ini mengandung pengertian bahwa kemampuan *Job Insecurity*, *Burnout*, dalam menjelaskan atau mempengaruhi Budaya Organisasi adalah sebesar 12,3 %, sementara 87,7% (100% - 12,3 %) dijelaskan oleh faktor-faktor lain,

PEMBAHASAN

1. *Job Insecurity* berpengaruh terhadap Budaya Organisasi.

Job Insecurity, memiliki pengaruh signifikan terhadap Budaya Organisasi karyawan Mall Pelayanan Publik Bogor.

Pada indikator Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu dengan nilai indeks sebesar 4,00, butir pertanyaan "Saya dapat kehilangan pekerjaan saya karena diberhentikan", Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan Mall Pelayanan Publik Bogor, merasa khawatir kalau diberhentikan akan kehilangan pekerjaan.

Kemudian pada indikator Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek aspek pekerjaan, butir pertanyaan Saya sering khawatir dan gelisah terhadap peristiwa yang akan mempengaruhi kerja saya, 3,95. Hal ini menunjukkan karyawan sering merasa khawatir dan gelisah terhadap peristiwa yang tentunya akan mempengaruhi kerja.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh : Devika Cherly Putrihadiningrum Ida Aju Brahmasari Ida Aju Brahma Ratih, tahun 2021, hasil penelitian, *Job insecurity* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Budaya Organisasi pada karyawan milenial di CV. Mapan Jaya Surabaya. Penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Asroni Rasip, Harri Kurniawan, Isna Asyri Syahrina, tahun 2020, hasil penelitian Terdapat hubungan antara job insecurity dengan burnout pada karyawan outsourcing FIFGROUP Cabang Padang.

2. **Burnout** berpengaruh terhadap **Budaya Organisasi**.

Berdasarkan hasil pengolahan data kusioner terhadap karyawan Mall Pelayanan Publik Bogor, *Burnout* mempengaruhi Budaya Organisasi. Pada indikator *Organizational Climate* dengan butir pertanyaan “Pimpinan mendiskusikan pekerjaan yang dilakukan dengan karyawan”, dengan nilai indeks sebesar 3,84. Hal tersebut menunjukkan bahwa Pimpinan selalu berdiskusi dengan karyawan mengenai pekerjaan. Sementara indeks terendah pada indikator *domain value* butir pertanyaan “Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan” dengan indeks sebesar 3,68. Hal ini menunjukkan karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh : Devika Cherly Putrihadiningrum Ida Aju Brahmasari Ida Aju Brahma Ratih, tahun 2021, hasil penelitian, Job insecurity secara parsial berpengaruh signifikan terhadap burnout pada karyawan milenial di CV. Mapan Jaya Surabaya.

3. Pada uji hipotesis *Job Insecurity*, dan Budaya Organisasi, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Burnout*. Hal ini terlihat dari hasil uji F, *Job Insecurity*, dan Budaya Organisasi, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Burnout*. Ini berarti semua variabel *Job Insecurity*, dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Burnout*.

Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Devika Cherly Putrihadiningrum Ida Aju Brahmasari Ida Aju Brahma Ratih, tahun 2021, dalam hasil pengujiannya, Budaya organisasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap burnout pada karyawan milenial di CV. Mapan Jaya Surabaya Job insecurity secara parsial berpengaruh signifikan terhadap burnout pada karyawan milenial di CV. Mapan Jaya Surabaya Budaya organisasi dan job insecurity secara simultan berpengaruh signifikan terhadap burnout pada karyawan milenial di CV. Mapan Jaya Surabaya

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. *Job Insecurity* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Budaya Organisasi
2. *Burnout* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Budaya Organisasi.
3. *Job Insecurity* dan *Burnout*, secara simultan berpengaruh terhadap Budaya Organisasi

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian *Job Insecurity* berpengaruh terhadap Budaya Organisasi. Pekerjaan yang didapatkan tidak sesuai dengan keterampilan karyawan, untuk itu agar pihak Mall Pelayanan Publik Bogor memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan,

Kemudian untuk *Burnout* berpengaruh terhadap Budaya Organisasi. Karyawan mengerjakan pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang diberikan. Untuk itu agar Manajemen Mall Pelayanan Publik Bogor, mengevaluasi kinerja karyawan, memperbaiki jam kerja karyawan, sehingga pekerjaan bisa diselesaikan tepat waktu

DAFTAR PUSTAKA

- Asroni Rasip, Harri Kurniawan, Isna Asyri Syahrina, (2020), Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Burnout Pada Karyawan Outsourching Fifgroup Cabang Padang, *Psyche 165 Journal*, Vol. 13, No.2, Juni 2020, ISSN: 2088-5326, eISSN : 2502-8766 DOI:10.35134/jpsy165 .v13i2.16
- Cahyani, (2020). "Motivasi Belajar Siswa SMA pada Pembelajaran Daring di Masa Pandemi COVID-19". *Jurnal Pendidikan Islam*, Volume 3, Nomor 1,(hlm. 123–14)
- Djuraidi, Achmad, Laily Nur, (2020) *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating*. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 13 (1). pp. 1-14. ISSN p: 1979-4800 e: 2580-8451
- Devika Cherly Putrihadiningrum, Ida Aju Brahma Ratih, (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Job Insecurity Terhadap Burnout Karyawan Millenial Di CV. Mapan Jaya Surabaya., *Jurnal Mahardika*, Vol. 19 No. 2 (2021): January 2021 ISSN: 0854-0861 (Print) ISSN: 2407-4950 (Online) DOI: <https://doi.org/10.29062/mahardika.v19i2.263>
- Fahmi Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali Imam. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hayati, Fitria, S. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT ElMunawar Medan, *Intiqad: Jurnal Agama dan Pendidikan Islam*. Copyright©.<https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1924>
- Iskandar, Yuhansyah. (2018). Pengaruh motivasi dan ketidakamanan kerja terhadap penilaian kerja yang berdampak kepada kepuasan kerja. Surabaya: Media Sahabat Cendekia
- Kurniawan Zuki, (2016). *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi & Manajemen: Konsep dan Dimensi Peningkatan Produktivitas Kerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kreitner Robert, Kinicki Angelo, (2016), *Perilaku Organisasi*, Edisi 9, Buku ke2, Jakarta: Salemba Empat
- Nurfauzan, Muhammad I., li Halilah. (2017), "Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention." *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, vol. 3, no. 1, 2017, pp. 98-108, doi:[10.35697/jrbi.v3i1.550](https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i1.550).**
- Okte Citra Indriawati, Hidayatus Sya'diyah, Dhian Satya Rachmawati , A.V. Sri, (2022), Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kejadian Burnout Syndrome Perawat Di RS Darmo Surabaya, CENDEKIA UTAMA, Vol 11, No 1 Maret, 2022 P-ISSN 2252-8865 EISSN 2598-4217 DOI: <https://doi.org/10.31596/jcu.v2i4.105>**
- Priansa Doni, (2017). *Komunikasi Pemasaran Terpadu Pada Era Media Sosial*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

_____ (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.

Tobari. (2016). Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintah. Yogyakarta: CV Budi Utama.

Wirajaya, I. G. A., and I. W. G. Supartha, (2016), "Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Burnout terhadap Komitmen Organisasional Guru." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, vol. 5, no. 8, 2016.