

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Masa era globalisasi banyak perusahaan yang berkembang pesat dan maju. Semakin berkembangnya suatu perusahaan maka sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk mewujudkan keberhasilan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu elemen utama dari perusahaan yang tidak dapat diabaikan. Seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin canggih, globalisasi akan menuntut perusahaan untuk senantiasa dapat melakukan pembenahan, perbaikan dan pembaharuan di berbagai bidang agar menciptakan sebuah organisasi yang mampu menghadapi persaingan. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang baik akan menjadikan organisasi mempunyai kekuatan untuk menghadapi persaingan (Siahaan & Novliadi, 2015).

Memasuki abad ke 21, perusahaan dihadapkan pada tantangan globalisasi. Organisasi yang tidak mampu menjawab tantangan global tidak akan bertahan. Globalisasi menuntut perusahaan untuk lebih adaptif menghadapi perubahan dalam perekonomian dunia. Lingkungan yang kompetitif menuntut perusahaan untuk menampilkan *performance* terbaiknya supaya mampu bertahan dan bersaing. Perusahaan tidak hanya harus melakukan investasi modal tetapi juga melakukan investasi tenaga kerja. Tingkat persaingan yang ketat di dalam dan luar negeri menyadarkan bahwa penting bagi perusahaan untuk menemukan dan

memelihara sumber daya manusia (SDM) seperti yang terjadi pada lembaga Badan Pertanahan Nasional (Adestiani & Nurtjahjanti, 2014).

Badan Pertanahan Nasional adalah lembaga pemerintah non kementerian yang mempunyai tugas dibidang pertanahan dengan unit kerjanya, yaitu Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional di tiap-tiap Provinsi, Kabupaten dan Kota yang melakukan pendaftaran hak atas tanah dan pemeliharaan daftar umum pendaftaran tanah. Lembaga tersebut dibentuk berdasarkan surat keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 26 tahun 1988 (Djohanoe, 2015) yang bertugas membantu presiden dalam mengelola dan mengembangkan administrasi pertanahan, baik berdasarkan UUPA maupun peraturan perundang-undangan lain yang meliputi pengaturan penggunaan, penguasaan dan pemilikan tanah, penguasaan hak-hak tanah, pengukuran dan pendaftaran tanah dan lainlain yang berkaitan dengan masalah pertanahan berdasarkan kebijakan yang ditetapkan oleh Presiden.

Tugas pokok Badan Pertanahan Nasional adalah membantu Presiden dalam mengelola dan mengembangkan Administrasi Pertanahan baik berdasarkan Undang-undang Pokok Agraria maupun peraturan perundang-undangan lain yang meliputi pengaturan, penggunaan, penguasaan dan pemilikan tanah dan lain lain yang berkaitan dengan masalah pertanahan berdasarkan kebijakan yang ditetapkan oleh Presiden. Tujuan dari pembangunan bidang pertanahan adalah menciptakan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat dalam rangka mencapai tujuan nasional yaitu mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata baik material maupun secara spiritual berdasarkan Pancasila (Djohanoe, 2015).

Badan Pertanahan Nasional dalam menyediakan informasi kepada pihak-pihak yang berkepentingan terkait hukum mengenai bidang-bidang tanah mereka dituntut untuk dapat bekerja dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi yang tidak jarang membuat para karyawan merasa kelelahan baik dari segi fisik maupun psikis. Salah satu persoalan yang muncul yang berkaitan dengan diri individu di dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi dan persaingan yang keras ditempat kerja karyawan itu adalah stres. Stres dapat terjadi kapan saja dan bersumber dari mana saja, yaitu dari setiap aspek dalam kehidupan manusia, Sarafino (Mariyanti & Citrawati, 2015). Stres yang berlebihan akan berakibat buruk terhadap kemampuan individu untuk berhubungan dengan lingkungan secara normal. Stres yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi akan mengakibatkan individu yang bersangkutan menderita kelelahan, baik fisik ataupun mental, keadaan seperti ini disebut *Burnout*.

*Burnout* adalah ekspresi dari situasi kehabisan energi, motivasi atau insentif yang menunjukkan perubahan sikap dan perilaku seseorang dalam menanggapi tuntutan, serta frustrasi karna menganggap dirinya tidak dihargai dalam pekerjaannya (Prijayanti, 2015). *Burnout* sebagai suatu keadaan kelelahan secara fisik, emosi dan mental yang disebabkan keterlibatan dalam jangka waktu yang panjang pada situasi yang secara emosional penuh dengan tuntutan (Hartawati & Mariyanti, 2014). *Burnout* adalah fenomena yang sangat berkaitan erat dengan stress kerja. Para ahli mendefinisikan bahwa *burnout* adalah suatu fenomena menipisnya sumber daya fisik dan mental yang disebabkan oleh usaha yang

berlebihan untuk mencapai tujuan yang berhubungan dengan pekerjaan (Putri, 2014).

Menurut Novita & Trias (Nadia, 2015) *burnout* adalah suatu kondisi yang ditandai dengan kelelahan fisik, mental dan emosional dalam menjalani pekerjaan yang ditimbulkan karena adanya perasaan tidak aman dalam bekerja yang dirasakan oleh seorang pekerja. Ketidakamanan dalam bekerja tersebut dapat disebut dengan *job insecurity*. Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) merupakan ketidakberdayaan seseorang atau perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi atau situasi kerja yang terancam. Ketidakamanan kerja dikonseptualisasikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan (Kekesi & Collins dalam Audina & Kusmayadi, 2018).

Menurut Greenhalgh & Rosenblatt (Nuraini, 2020) ketidakamanan kerja (*job insecurity*) didefinisikan sebagai kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Greenhalgh dan Rosenblatt menyebutkan bahwa ketidakamanan kerja memiliki empat elemen penting yaitu kesinambungan kerja yang diinginkan (*desired continuity*), ancaman (*threat*), aspek kerja yang beresiko (*job feature at risk*) serta ketidakberdayaan (*powerlessness*).

Menurut Green (Hanafiah, 2014) *job insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian

penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 26 Mei 2021 kepada Kepala Kantor Pertanahan Kota Payakumbuh Bapak Heddy Saragih, SH mengatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan pegawai Kantor Pertanahan Kota Payakumbuh kurang optimal dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya, pegawai sering tidak fokus ketika diberikan tugas, kurang antusias dalam menyelesaikan tugasnya bahkan ada diantara pegawai yang sering menunda-nunda tugas yang diberikan seperti pada saat kepala bagian mengharuskan pegawai untuk menyelesaikan data-data hari itu juga, tetapi mereka tidak mengerjakannya. Ketika jam sudah menunjukkan waktunya pulang, mereka akan pulang meskipun tugas mereka belum selesai, mereka akan melanjutkan tugasnya pada esok hari.

Hal ini diperkuat dari hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada sembilan orang pegawai tetap dan pegawai berstatus PPNPN di Kantor Pertanahan Nasional lima orang diantaranya mengatakan sering merasakan lelah, stres dan jenuh bekerja dan mudah marah karena banyak tugas-tugas yang harus diselesaikan, apalagi jika ada tugas tambahan yang diberikan oleh atasan. Diantara juga mengatakan jenuh dengan setiap tugas yang dilaksanakan. Selain itu ada juga mengatakan sering terlambat datang ke kantor karena jenuh dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan memilih untuk datang terlambat.

Ada diantara pegawai yang berstatus PPNPN mengatakan dalam menjalankan pekerjaan mereka sering mengalami sakit kepala, sering mengantuk,

pusing, serta tidak fokus ketika diberikan tugas. Tidak hanya itu mereka juga merasakan beberapa hal lainnya seperti merasa bosan, mudah tersinggung, sering tidak percaya diri ketika mendapatkan tugas yang harus di selesaikan dengan tepat waktu, serta khawatir bila tugas yang diberikan tidak maksimal dan sesuai dengan apa yang di targetkan.

Selanjutnya tiga orang diantara pegawai mengatakan khawatir akan hilangnya peluang karir dimasa mendatang, mereka merasa cemas jika sewaktu-waktu tidak diangkat jadi pegawai tetap. Adanya kekhawatiran mengenai eksistensi pekerjaan di masa yang akan datang menunjukkan adanya *job insecurity* pada pegawai, mereka takut apabila posisi dan jabatan mereka tergantikan, tidak mendapatkan pekerjaan lagi, dan mereka juga takut akan kehilangan status sosial terkait dengan ketidakpastian karir. Sedangkan pada pegawai tetap (PN) mengatakan dirinya merasa terancam dan mempunyai persepsi mengenai memburuknya kualitas kerja, kondisi kerja dan berkurangnya kenaikan gaji dimasa mendatang. Mereka mengatakan adanya rasa khawatir tersebut menimbulkan ketidakamanan dalam bekerja sehingga mereka sering merasa jenuh, bosan dan tidak fokus dalam menyelesaikan tugasnya.

Penelitian sebelumnya tentang *job insecurity* dengan *burnout* pernah dilakukan oleh (Putrihadiningrum, 2021) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan *Job Insecurity* Terhadap *Burnout* Pada Karyawan Milenial Di CV. Mapan Jaya Surabaya”. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Rasip, 2020) yang berjudul “Hubungan Antara *Job Insecurity* dengan *Burnout* Pada Karyawan *Outsourcing* Fifgroup Cabang Padang”. Serta penelitian yang dilakukan oleh

(Nuraini, 2020) yang berjudul “Pengaruh *Job Insecurity* dan *Burnout* Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris PD BPR Bank Bapas 69 Kabupaten Magelang).

### **B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan Antara *Job Insecurity* Dengan *Burnout* Pada Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kota Payakumbuh?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris bagaimana Hubungan Antara *Job Insecurity* Dengan *Burnout* Pada Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kota Payakumbuh.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini adalah untuk memberikan sumbangan informasi dan memperkaya pengetahuan dalam ilmu Psikologi, khususnya Psikologi Kepribadian dan Psikologi Industri dan Organisasi. Memberi sumbangan bagi bahasan yang menyangkut tentang *Job Insecurity* dengan *Burnout*.

#### 2. Manfaat Praktis

##### a. Bagi Pegawai Badan Pertanahan Nasional

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai hubungan antara *job insecurity* dengan *burnout* sehingga dapat menjadi

bahan pertimbangan bagi pegawai dalam mengurangi intensi *burnout* yang diakibatkan ketidakamanan dalam bekerja.

b. Bagi Lembaga Badan Pertanahan Nasional

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi yang bermanfaat untuk pihak lembaga Badan Pertanahan Nasional dalam memberikan motivasi dan dukungan kepada pegawai serta memberikan jam kerja yang fleksibel agar tidak menimbulkan *burnout* pada pegawai.

c. Bagi Penelitian Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat di gunakan bagi penelitian lain yang melakukan penelitian pada bidang yang ada kaitannya dan dapat juga menjadi bahan perbandingan serta referensi bagi semua pihak yang melakukan penelitian selanjutnya.