

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Globalisasi merupakan suatu keharusan bagi setiap perusahaan untuk dapat bersaing dan menghadapi perubahan yang cepat dalam era ini. Menuntut hal tersebut, mewajibkan setiap perusahaan untuk terus menjalankan berbagai strategi agar tetap eksis dan menjadi yang paling unggul terbaik. Keberhasilan sebuah perusahaan dalam menghadapi persaingan dan mencapai posisi teratas adalah sangat bergantung pada kontribusi para pegawainya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Elfiswandi (2021) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting dalam mempertahankan, membimbing, dan memajukan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan sangat memerlukan karyawan yang memiliki keterhubungan psikologis dengan pekerjaan mereka.

Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut, para karyawan yang memiliki komitmen organisasi *organizational commitment* yang baik adalah unsur penting dalam Perusahaan (Kunte dan Rungruang, 2019). Karyawan yang memiliki sikap loyal dan ingin menjalin hubungan baik dengan perusahaan, berarti karyawan memiliki keinginan untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Komitmen seorang individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja merupakan salah satu faktor penting bagi kelangsungan suatu organisasi. Jika komitmen organisasi tidak kuat didalam diri individu, maka tidak akan mungkin organisasi dapat berjalan dengan maksimal. Komitmen organisasi juga merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk melihat seberapa jauhkah kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi, menjadikan organisasi identitasnya dan melihat bagaimana keterlibatan yang kuat antara individu dengan organisasi untuk tetap bertahan dan mencapai tujuan organisasi (Sokal et al., 2021).

Komitmen organisasi bisa menurun yang disebabkan apabila karyawan mengalami kelesuan saat mereka menghadapi pekerjaan, baik disebabkan oleh gangguan fisik, gangguan psikologi dan memicu karyawan tidak ingin menjalin hubungan yang baik dengan organisasi (Khan et al., 2020). Salah satu persoalan yang muncul berkaitan dengan diri individu dalam mencapai kinerja yang bagus adalah *job demand* yang juga dapat memicu stress atau *burnout* (Sokal et al., 2021). Menurut penelitian Priyono et al., (2022) *job demand* dapat diartikan sebagai tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi. Beban berlebih dapat terdiri dari dua jenis yang berbeda, yaitu dalam jumlah dan dalam kualitas. Memiliki segudang tugas atau tidak ada waktu yang cukup untuk menyelesaikannya merupakan beban berlebih dalam hal jumlah dan waktu. Biasanya, beban kerja yang terlalu tinggi secara kualitatif terjadi saat seseorang merasa bahwa mereka tidak memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas mereka, atau bahwa standar kinerja yang diharapkan terlalu tinggi.

Pekerjaan dan keluarga merupakan dua faktor penting dalam gaya hidup seseorang. Menurut Khan et al., (2020) bahwa pekerjaan dan kehidupan keluarga merupakan dua bidang gaya hidup yang berbeda. Suasana kantor akan membuat persepsi bahwa pekerjaan dan kehidupan keluarga seseorang terpisah. Banyak penelitian terkait pekerjaan dan kehidupan keluarga karyawan menegaskan bahwa baik pekerjaan maupun kehidupan keluarga saling terkait satu sama lain dan konflik dalam satu peran dapat mempengaruhi peran lainnya. *Job Demand* dapat memicu terjadinya stress karena pekerjaan bisa dipicu dengan ragam keadaan, yang satu di antara kondisi tersebut ialah karena adanya konflik peran ganda *double job* dalam keluarga *work family conflict* juga tanggungan kerja *job demand* yang terlalu berat (Saputra, 2022). *work family conflict* merupakan situasi di mana tuntutan satu peran menyulitkan partisipasi peran lainnya (Amalia et al., 2022).

Double job conflict di sini dapat diartikan sebagai sebuah perwujudan dari perseteruan antar tugas dan beban pekerjaan yang bersumber dari domain dunia kerja dan rumah tangga

yang saling bertolak belakang dalam beberapa bahasan. Banyak karyawan yang tidak bisa mengontrol dan memajemen dengan baik antara urusan keluarga dan urusan pekerjaan. *Work family conflict* mencirikan ketidakcocokan antara kebutuhan dan harapan dari dua tugas yang berbeda dan mengakibatkan ketegangan, stres (*burnout*) dan kelelahan pada karyawan (Khan et al., 2020).

Sedangkan *burnout* didefinisikan sebagai kondisi dimana seseorang merasa sangat lelah, cenderung sinis terhadap pekerjaannya, dan mengalami penurunan profesionalitas di tempat kerja, menurut penelitian yang dilakukan oleh (Gabriel & Aguinis, 2022). Di beberapa negara, *burnout* telah diakui sebagai kondisi medis, sedangkan di negara lainnya, itu dianggap non-medis dan diterima secara sosial sebagai label tanpa stigma yang signifikan dalam diagnosis psikiatri (Sokal et al., 2021).

Burnout juga dapat muncul akibat kondisi lingkungan kerja yang kurang baik, ketidaksesuaian antara apa yang diharapkan oleh pegawai dengan yang diberikan oleh perusahaan, seperti kurangnya dukungan dari atasan, persaingan yang tidak sehat antar sesama karyawan yang dapat memicu munculnya *burnout* dalam diri karyawan (Firdaus, 2021). Oleh sebab itu, perusahaan harus sedapat mungkin menciptakan suatu lingkungan kerja psikologis yang baik sehingga memunculkan rasa aman, kesetiaan kawan, rasa diterima dan dihargai di lingkungan tempat mereka bekerja (Saridik et al., 2019).

Semakin berat tugas yang diberikan kepada karyawan akan menyebabkan penurunan produktivitas dan menaikkan tingkat emosi karyawan selama bekerja (Wulan, 2019). Permintaan pekerjaan menggambarkan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam batas waktu yang tersedia, yang juga berhubungan dengan konflik personal yang mungkin muncul saat menyelesaikan pekerjaan. Tingginya permintaan pekerjaan dapat mengurangi loyalitas

pegawai terhadap perusahaan sehingga berakibat kepada komitmen karyawan kepada institusi atau organisasi (Jong dan Ford, 2019).

Sumber daya manusia sebagai aset utama dalam kesuksesan organisasi yang berkelanjutan. Hal tersebut pula yang dipahami oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) sebagai instansi yang bertanggung jawab atas pengaturan dan pengawasan kegiatan jasa keuangan disektor perbankan, pasar modal dan Industri Keuangan non Bank (IKNB) dalam upaya mengoptimalkan kinerja karyawannya sehingga menciptakan komitmen organisasi yang kuat. OJK sebagai lembaga pengawas sektor keuangan di Indonesia harus mendapat perhatian, karena perlu persiapan yang matang untuk mendukung keberadaannya. OJK harus memastikan pengawasan yang adil terhadap semua institusi yang saat ini berada di bawah tanggung jawabnya dan perlu meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan tugasnya dengan lebih baik. Tujuan dari pendirian lembaga baru ini adalah untuk memastikan bahwa pengeluaran anggaran negara yang cukup besar ini akan memberikan manfaat yang signifikan serta mencapai tujuan dari pembentukannya (Harbiansyah, 2019).

Saat ini OJK mempunyai 36 kantor yang terdiri dari 1 Kantor Pusat, 9 Kantor Regional (KR), dan 26 Kantor OJK (KOJK). Sedangkan Dalam rangka melaksanakan tugas dan wewenangnya, OJK didukung oleh pegawai dengan jumlah sebanyak 4.312. Sedangkan jumlah pegawai OJK Sumatera Barat berjumlah sebanyak 36 orang dengan komposisi sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah pegawai OJK Sumatera Barat tahun 2023

No.	Jabatan	Jumlah (orang)
1	Kepala Subbagian	9
2	Staf	19
3	PTU	8
Total		36

Sumber: OJK Sumatera Barat, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 di atas diketahui bahwa jumlah pegawai OJK Sumatera Barat yang hanya berjumlah sebanyak 36 orang mungkin terbilang cukup sedikit dengan proporsi kerja yang untuk satu provinsi yang cukup luas.

Kemudian jika ditinjau dari rencana kerja dan anggaran OJK yang awalnya OJK mendapatkan anggaran yang bersumber dari APBN, namun sejak tahun 2016 anggaran OJK bersumber dari pungutan yang diterima dari pihak yang melakukan kegiatan di sektor jasa keuangan di Indonesia. Rincian Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) OJK mulai tahun Anggaran 2017 sampai dengan Tahun Anggaran 2023 dapat dilihat pada Tabel 1.2:

Tabel 1.2
Anggaran dan Realisasi Kerja OJK tahun 2017-2023

Tahun Anggaran	Nilai Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)	Persentase Kenaikan RKA
2017	4.371.486.105.348	10,98%
2018	4.977.186.842.281	13,86%
2019	5.529.742.476.307	11,10%
2020	5.992.017.790.800	8,36%
2021	6.219.340.027.258	3,79%
2022	6.303.696.965.626	1,36%
2023	7.455.502.670.313	15,45%

Sumber: Laporan Keuangan OJK, 2022

Dari tabel 1.2 di atas diketahui bahwa dari tahun 2017 hingga 2023 nilai rencana kerja dan anggaran yang diterima oleh OJK mengalami peningkatan akan tetapi jika dilihat berdasarkan persentase kenaikannya setiap tahun, pada tahun 2022 hanya ada kenaikan sebesar 1,36% dan jika dibandingkan dengan pencapaian tahun-tahun sebelumnya, angka ini terbilang cukup kecil yang disebabkan karena memang pungutan yang diterima oleh OJK dari pihak yang melakukan kegiatan di sektor jasa keuangan di Indonesia memang kecil. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2014 Pasal 3 Ayat (2) tentang Pungutan oleh Otoritas Jasa Keuangan dinyatakan bahwa pungutan yang diterima OJK pada tahun berjalan digunakan untuk membiayai kegiatan OJK pada tahun anggaran berikutnya (OJK, 2023). Penerimaan

yang menjadi sumber pembiayaan OJK tahun 2022 merupakan penerimaan OJK selama tahun 2021. Ini mengindikasikan bahwa memang pada tahun tersebut jumlah penerimaan atau capaian yang digunakan oleh OJK pada tahun berjalan nilainya kecil jika dibanding tahun sebelumnya.

Jika di tinjau dari siaran pers OJK, menginformasikan bahwa kinerja perekonomian global di awal tahun 2023 secara umum berada di atas ekspektasi khususnya di Amerika Serikat dan Eropa khususnya untuk pasar tenaga kerja yang persisten kuat dan indikator sektor riil lainnya bergerak positif. Dilihat dari table persentase kenaikan RKA OJK Kembali mengalami kenaikan. Hal ini juga bisa dipicu dari *reopening* perekonomian Tiongkok juga meningkatkan optimisme bahwa resesi global dapat dihindari. Namun demikian, pengetatan kebijakan moneter global diperkirakan terus berlanjut seiring penurunan inflasi yang lambat. Sehingga dengan demikian, bagi OJK tentunya tidak mudah untuk tetap ikut berkontribusi mempertahankan kinerja perekonomian nasional di tengah masih tingginya ketidakpastian global (OJK, 2023). Untuk tetap dapat mempertahankan kontribusi tersebut, tentunya juga akan menyebabkan adanya *job demand* yang tinggi pada pegawai-pegawai OJK. Sehingga dengan demikian pegawai dituntut untuk bekerja dengan optimal agar tercapai tujuan dari perusahaan.

Otoritas Jasa Keuangan (OJK) berkomitmen untuk menjadi lembaga pengawas industri jasa keuangan yang dapat dipercaya, melindungi kepentingan konsumen dan masyarakat, serta mendorong pertumbuhan industri jasa keuangan sebagai bagian penting dalam perekonomian nasional yang bersaing secara global dan berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan umum. Misi OJK adalah untuk menciptakan keteraturan, keadilan, transparansi, dan akuntabilitas dalam semua kegiatan di sektor jasa keuangan. Selain itu, OJK bertujuan untuk mencapai pertumbuhan keuangan yang berkelanjutan dan stabil, serta melindungi kepentingan konsumen dan masyarakat (OJK, 2023)

Terkait dengan pemaparan visi dan misi tersebut, tentunya karyawan OJK akan dihadapkan dengan kondisi yang dilematis. Di satu sisi mereka harus bekerja untuk fokus pada visi perusahaan yaitu memberi kepuasan bagi pelanggan sementara disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Dengan adanya *job demand* dari OJK tentu saja akan menimbulkan berbagai macam kondisi. Seperti adanya ketidak seimbangan antara urusan pekerjaan dan keluarga yang harus dihadapi oleh karyawan. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Saputra (2022) menyoroti karyawan yang secara aktif berpartisipasi dalam angkatan kerja. Banyak karyawan diorganisasi atau perusahaan modern memainkan peran baik dalam domain pekerjaan maupun keluarga dan menyeimbangkan antara tanggung jawab kerja dan rumah tangga. Ketika determinasi peran dari satu domain secara berlebihan melanggar domain lainnya maka akan terjadi masalah *double job* dalam keluarga sehingga memicu adanya *work family conflict*.

Dengan adanya *job demand* dan *work family conflict* biasanya juga akan menimbulkan *burnout* dalam bekerja. Ketiga variabel ini tentunya akan berdampak kepada komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja (Saputra, 2022) dan (Khan et al., 2020). Oleh sebab itu penting bagi OJK untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stress (*burnout*), menghindari *work family conflict* yang berlebihan dan bahkan dapat meningkatkan atau menurunkan komitmen organisasi karyawan pada instansi ini (Khan et al., 2020). Mengingat OJK merupakan salah satu instansi pemerintahan yang mana pelaporan kinerjanya langsung kepada pemerintah pusat, sehingga peneliti tertarik untuk melihat apakah *job demand* dan *work family conflict* OJK mempengaruhi *Organizational Commitment* bagi pegawainya dan bagaimana jika *job demand* ini juga memicu adanya *burnout* pada pegawai (Harbiansyah, 2019).

Berikut ini table terkait wawancara yang dilakukan penulis kepada 4 orang karyawan

OJK Sumatera Barat:

Tabel 1.3

Rangkuman Wawancara Penulis Dengan Karyawan OJK Sumatera Barat

Variabel	Pertanyaan	Jawaban				Kesimpulan
		R1	R2	R3	R4	
Job Demand	Bagaimana tuntutan pekerjaan menurut bapak/ibu?	Pernah mengerjakan tugas diluar <i>job desk</i> namun tidak begitu terlalu melenceng dari <i>job desk</i>	Pernah melakukan pekerjaan yang <i>job desk</i> , tapi pernah mengerjakan jobdesk tapi berkaitan dg budaya kerja. Dan memback up teman yg cuti, sakit atau dinas luar.	Pernah mengerjakan tugas diluar <i>job desk</i> namun tidak begitu terlalu melenceng dari <i>job desk</i> , hal ini krna terbatasnya karyawan di OJK	Sering, melakukan pekerjaan diluar <i>job desk</i> api masih sejalur dengan pekerjaan	Karyawan OJK pernah melakukan pekerjaan diluar <i>job desks</i> utamanya atau hanya sekedar <i>memback up</i> pekerjaan rekannya.
	Bagaimana beban kerja yang bapak/ibu rasakan saat bekerja di OJK?	Beban kerja di OJK cukup tinggi terlebih di akhir tahun dan jika ada kunjungan dari kantor Pusat.	Sebagai fresh graduate dan beban kerja OJK tergolong tinggi terlebih dengan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikannya semuanya.	Beban kerja di OJK yang untuk sebuah instansi besar, tetapi pegawai yang terbatas.	Beban kerja di OJK tinggi dibandingkan beban kerja saya bekerja pada Perusahaan sebelumnya	Beban kerja di OJK cukup tinggi dan dengan waktu yang singkat harus menyelesaikan pekerjaan tertentu.
Work Family Conflict	Apakah Bapak/Ibuk merasa permasalahan tempat kerja terbawa kelingkungan keluarga?	Saya merasa permasalahan tempat kerja sering terbawa kelingkungan keluarga	Belum pernah, karena saya belum menikah.	Saya merasa permasalahan tempat kerja sering terbawa kelingkungan keluarga	Saya pernah merasa permasalahan tempat kerja sering terbawa kelingkungan keluarga	Kondisi <i>work family conflict</i> ditemukan pada 3 dari 4 karyawan OJK.
Burnout	Apakah Bapak/Ibu merasakan <i>burnout</i> seperti perasaan	Pernah merasakan <i>burn out</i> dan gelisah pada saat awal-	Pernah sesekali karena memang pekerjaan di OJK tidak	Pernah merasakan <i>burn out</i> dan gelisah terlebih saat pekerjaan	Kalau <i>burn out</i> parah sejauh ini tidak ada karena alhamdulillah	Kondisi <i>burn out</i> , ditemukan pada 3 dari 4 karyawan OJK.

Variabel	Pertanyaan	Jawaban				Kesimpulan
		R1	R2	R3	R4	
	yang gelisah, suasana hati yang buruk dibawa sampai kerumah serta gelisah saat memasuki ruangan kantor karena target kerja belum tercapai?	awal masuk OJK.	sesantai yang dulu pernah saya bayangkan	masih banyak dan kerjaan bertumbuh2 . Adanya pekerjaan yg mendadak dan terpaksa membawa ke rumah.	h selama ini target kerja tercapai.	
Organizational Commitment	Bagaimana rencana pengembangan karir Bapak/Ibu?	Saat ini saya tetap ingin lanjut di OJK ada keinginan utk melanjutkan karir ke tahap yg lebih tinggi dan lebih santai.	Gak ada rencana untuk keluar dan tetap focus karir di OJK. Karena dari sisi kesejahteraan disini sangat memuaskan shg tidak terpikir untuk mencari pekerjaan lain.	Gak ada rencana untuk keluar dan tetap focus karir di OJK.	Kalau sampai menunggu pensiun dari OJK tidak sih, karena saya masih ingin explore hal baru tapi masih dalam lingkungan keuangan	Kondisi <i>Organizational Commitment</i> ditemukan pada 3 dari 4 karyawan OJK.
	Apa harapan Bapak/Ibu untuk kemajuan Perusahaan kedepannya?	Harapannya supaya OJK lebih dipercaya oleh Masyarakat dan supaya sesuai ekspektasi Masyarakat.	Untuk Perusahaan harapannya bisa menjangkau Masyarakat lebih jauh, mencakup daerah-daerah yg masih belum tau OJK supaya tau OJK.	Harapannya dengan banyaknya level karyawan di OJK, supaya masing-masing mengerjakan jobdesknya shg pekerjaan bisa cepat selesai.	Harapannya supaya kedepan relate dengan teknologi yg terbaru,	Harapannya supaya OJK dapat di kenal oleh Masyarakat luas hingga kedaerah terpencil dan update terhadap teknologi.

Sumber: wawancara penulis, 2023

Berdasarkan wawancara diatas dapat direkap bahwa pada awal bergabung di OJK ada karyawan yang merasakan *burnout* seperti gelisah dan suasana hati yang buruk karena target kerja belum tercapai. Ada juga karyawan yang merasakan stress karena banyaknya pekerjaan yang tertumpuk sementara harus diselesaikan dalam waktu yang relative terbatas. Bertumpuknya pekerjaan biasanya terjadi jika adanya kegiatan diluar kantor yang secara

berturut-turut atau adanya pekerjaan yang datang dari pusat. Selain itu karyawan juga merasakan beban tugas yang dapat dikatakan cukup berat dan kompleks, akan tetapi kembali lagi karena sebenarnya itu memang merupakan tugas dan tanggung jawab dari institusi. Selain itu, karena jumlah karyawan yang terbatas menyebabkan adanya beberapa pekerjaan karyawan harus dialihkan kepada karyawan lain. Harapan mereka adalah supaya karyawan yang ada di level tengah juga ikut andil secara langsung dalam melakukan pekerjaan, karena ada beberapa pekerjaan bisa langsung mereka lakukan tanpa harus menunggu staf dan PTU dulu yang menyelesaikannya.

Kemudian karyawan di level tengah juga diharapkan tidak hanya menjadi *reviewer*, tetapi juga menjadi konseptor dalam melakukan tugas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan akurat, sehingga nanti tidak memicu terjadinya stress kerja jika pekerjaan tersebut belum selesai pada waktu yang telah ditentukan. Ada juga beberapa karyawan yang mengatakan bahwa mereka melakukan pekerjaan diluar jobdeks, meskipun belum sepenuhnya diluar *rules* pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut, 2 dari 4 karyawan yang diinterview mengatakan bahwa mereka akan tetap bertahan dan meniti karir di OJK hingga waktu pensiun nanti. Sementara 2 karyawan lagi ingin menghabiskan sisa karirnya dengan pekerjaan diluar instansi OJK atau dengan kata lain pekerjaan yang sedikit santai sehingga tidak memicu stress kerja.

Dari wawancara diatas diperoleh kesimpulan bahwa terkait dengan *job demand* di OJK memang cukup tinggi mengingat OJK adalah institusi pengawas dibagian keuangan Indonesia. Beban kerja yang tinggi ini juga dapat memicu terjadinya *burnout* dan bahkan permasalahan yang sering terbawa oleh karyawan sampai kerumah (*work family conflict*). Dengan banyaknya beban kerja atau *job demand*, adanya *work family conflict* dan *burnout* yang tinggi ternyata *organizational commitment* karyawan OJK juga cukup tinggi.

Burnout tidak hanya berdampak negatif pada individu, tetapi juga berbahaya bagi keluarga, teman, kolega, pelanggan, serta organisasi (Khan et al., 2020). Di sisi lain, tingginya tuntutan pekerjaan atau *Job demand* tidak hanya meningkatkan stres dan kelelahan di tempat kerja, namun juga membuat karyawan mengalami situasi ketidakseimbangan antara kehidupan profesional dan keluarga sehingga nanti akan berdampak kepada komitmen karyawan untuk tetap bekerja di Perusahaan atau tidak (Farradinna & Halim, 2019). Berdasarkan tabel wawancara di atas, diperoleh informasi bahwa ada karyawan yang merasakan belum mampu dalam membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Mereka yang merasakan kelelahan bekerja hingga sampai dirumah, dan membuat kurangnya interaksi dengan keluarga, istri, suami ataupun anak.

Dengan demikian, tentunya hal ini juga dapat memicu terjadinya *conflict internal* dikeluarga, yang mana tentu saja ini akan menjadi momok dan beban pikiran karyawan saat mereka sudah berada di kantor. Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa memang stress kerja atau *burnout*, *work family conflict* dan *job demand* tentunya ada pada masing-masing individu di instansi OJK dengan takaran yang berbeda-beda sehingga dapat berdampak pada *organizational commitment* karyawan pada instansi OJK Sumatera Barat. *organizational commitment* merupakan suatu perasaan akan pengenalan, loyalitas, dan keterlibatan yang diperhatikan terhadap organisasi atau unit organisasi Priyono et al., (2022). Menurut Sokal et al., (2021) *organizational commitment* memberikan pengertian bahwa komitmen karyawan merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Harbiansyah (2019) yang juga melakukan penelitian terkait dengan variabel komitmen organisasi karyawan pada instansi yang sama yaitu OJK Lampung menunjukkan bahwa terdapat beberapa hal yang mendasari tingginya komitmen organisasi karyawan terhadap organisasi. Meskipun stress kerja dan beban kerja di OJK tinggi,

ditambah lagi dengan adanya *work family conflict* namun ada yang membuat loyalitas dan rasa keterikatan karyawan terhadap organisasi cukup tinggi yaitu adanya pemimpin yang selalu memberikan dukungan semangat kerja bagi karyawan dan juga lingkungan kerja yang supportif.

Setiap orang pasti memiliki preferensi yang ideal dalam hal pekerjaan dan lingkungan kerja. Diperlukan pola perilaku yang positif yang selalu diulang-ulang. Tidaklah rumit apabila hal itu dipahami dan dijalani dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab oleh semua karyawan, hingga akhirnya menjadi suatu kebiasaan. Dengan demikian, tujuan dari hal ini adalah untuk menciptakan karyawan OJK yang responsif dalam mempercepat tugas-tugas mereka dan mengutamakan pelayanan kepada para pemangku kepentingan tanpa kehilangan keunikan dari masing-masing individu di lingkungan kerja OJK (Ramadhayani, 2023).

Berdasarkan pemaparan dari fenomena yang dijabarkan diatas, maka penelitian ini akan membahas tentang” **Analisis Pengaruh *Job Demand* dan *Work Family Conflict* Terhadap *Organizational Commitment* Dengan *Burnout* Sebagai Variabel Mediasi: Studi Pada Pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Sumatera Barat**”.

1.2. Rumusan Masalah

Merujuk pada pemaparan fenomena diatas, maka rumusan masalah yang di usulkan dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Bagaimanakah pengaruh *Job Demand* terhadap *Burnout* pada pegawai Kantor Otoritas Jasa Keuangan (OJK) di Sumatera Barat?
2. Bagaimanakah pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Burnout* pada pegawai Kantor Otoritas Jasa Keuangan (OJK) di Sumatera Barat?
3. Bagaimanakah pengaruh *Job Demand* terhadap *Organizational Commitment* pada pegawai Kantor Otoritas Jasa Keuangan (OJK) di Sumatera Barat?

4. Bagaimanakah pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Organizational Commitment* pada pegawai Kantor Otoritas Jasa Keuangan (OJK) di Sumatera Barat?
5. Bagaimanakah pengaruh *Burn Out* terhadap *Organizational Commitment* pada pegawai Kantor Otoritas Jasa Keuangan (OJK) di Sumatera Barat?
6. Bagaimanakah pengaruh *Burnout* dalam memediasi hubungan antara *Job Demand* dan *Organizational Commitment* pada pegawai Kantor Otoritas Jasa Keuangan (OJK) di Sumatera Barat?
7. Bagaimanakah pengaruh *Burnout* dalam memediasi hubungan antara *Work Family Conflict* dan *Organizational Commitment* pada pegawai Kantor Otoritas Jasa Keuangan (OJK) di Sumatera Barat?

1.3. Tujuan Penelitian

Secara garis besar, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *Job Demand* dimediasi oleh *Burnout* terhadap *Organizational Commitment*. Dengan rincian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *Job Demand* terhadap *Burnout* pada pegawai Kantor Otoritas Jasa Keuangan (OJK) di Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Burnout* pada pegawai Kantor Otoritas Jasa Keuangan (OJK) di Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *Job Demand* terhadap *Organizational Commitment* pada pegawai Kantor Otoritas Jasa Keuangan (OJK) di Sumatera Barat.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Organizational Commitment* pada pegawai Kantor Otoritas Jasa Keuangan (OJK) di Sumatera Barat.
5. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *Burnout* terhadap *Organizational Commitment* pada pegawai Kantor Otoritas Jasa Keuangan (OJK) di Sumatera Barat.
6. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *Burnout* dalam memediasi hubungan antara *Job Demand* dan *Organizational Commitment* pada pegawai Kantor Otoritas Jasa Keuangan (OJK) di Sumatera Barat.

7. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *Burnout* dalam memediasi hubungan antara *Work Family Conflict* dan *Organizational Commitment* pada pegawai Kantor Otoritas Jasa Keuangan (OJK) di Sumatera Barat.

1.4. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan update terhadap pembahasan *job demand*, *burnout* dan *organizational commitment* di perusahaan badan hukum publik lainnya.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini untuk mengetahui hubungan teoritis antara *job demand*, *burnout* dan *organizational commitment* di perusahaan badan hukum publik lainnya. Penelitian ini juga sebagai lanjutan penelitian yang dilakukan oleh Priyono et al. (2022) terkait dengan variabel yang penulis teliti, namun pada instansi yang berbeda.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Di dalam penelitian ini, penulis akan membatasi masalah agar tujuan yang diharapkan penelitian ini dapat tercapai dengan tepat. Penelitian ini mengkaji tentang *Job Demand*, *work family conflict* sebagai variabel independen, dan variabel dependen yaitu *Organizational Commitment* kemudian *Burnout* sebagai variabel mediasi pada pegawai Kantor Otoritas Jasa Keuangan (OJK) di Sumatera Barat.

1.6 Sistematika Penulisan

Penyusunan dan pembahasan penulisan ini terdiri dari sub bab yang saling berkaitan satu sama lain seperti yang terlihat pada sistematika penulisan di bawah ini:

BAB I PENDAHULUAN

Menjelaskan secara garis besar mengenai latar belakang, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan yang dipilih.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Pada bab ini berisi tentang teori-teori yang menjelaskan terkait variabelvariabel penelitian terdiri dari landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis dan kerangka konseptual

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan metode penelitian yang terdiri dari metode yang digunakan, populasi, dan penentuan sampel, sumber dan teknik pengumpulan data dan pengukuran variabel.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan mengenai hasil penelitian yang didalamnya mencakup profile dari responden, analisis deskriptif, data hasil penelitian, dan pengujian hipotesis penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan, implikasi penelitian, saran yang berguna bagi perusahaan atau instansi yang diteliti pada penelitian ini.

