

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Balai Rehabilitasi adalah bentuk pelayanan jasa, baik di bidang kesehatan, kejiwaan, sosial, ekonomi, maupun bidang lainnya yang di koordinir menjadi proses berkelanjutan yang tujuannya untuk memulihkan tenaga penderita cacat baik jasmani dan juga rohani, untuk mengambil posisi kembali di masyarakat sebagai anggota penuh yang swasembada produktif dan berguna bagi masyarakat (Soewito,1974). Balai rehabilitasi sosial bina karya dan laras (BRSBKL) Yogyakarta adalah salah satu UPTD dari Dinas Sosial DIY yang menangani permasalahan gelandangan dan pengemis (gepeng) dan eks psikotik atau juga bisa disebut orang dengan gangguan jiwa (ODGJ), ([brsbkl.jogjaprovo.go.id](http://brsbkl.jogjaprovo.go.id)).

Dalam instansi pemerintahan ataupun swasta pasti memiliki pegawai, guna untuk melaksanakan suatu tugas tertentu. Dalam hal ini Pegawai merupakan “Orang atau pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja tertulis maupun tidak tertulis untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja Robbins (2006). Selanjutnya Menurut KBBI (2016) Kamus Besar Bahasa Indonesia Pegawai adalah seseorang yang bekerja di instansi baik itu negeri ataupun swasta. Orang-orang yang bekerja dianggap orang yang memiliki arti dalam hidup dibandingkan mereka yang tidak bekerja. Itulah sebabnya manusia berbondong-bondong untuk mencari pekerjaan yang layak dianggap sebagai status sosial dalam masyarakat.

Menurut Smith (dalam Anoragaa,2009) tujuan dari kerja adalah untuk hidup. Manusia yang menukarkan kegiatan fisik maupun otak dengan sarana kebutuhan untuk hidup, berarti bekerja.Oleh karena itu sebagian besar masyarakat memaknai kerja sebagai upaya untuk mendapatkan upah yang besar.Upah yang besar berguna untuk menunjang kebutuhan hidup yang semakin konsumtif. Adapun Menurut Anoraga (dalam Benedictus, 2010) mendefinisikan kerja itu sesungguhnya adalah sebuah kegiatan social.Bekerja juga merupakan perwujudan yang konkrit bagi misi manusia di dunia (Frankl dalam Astuti, 2004). Frankl juga berpandangan bahwa bekerja merupakan kontribusi manusia memberikan tenaga, pikiran, waktu, kreativitasnya bagi lingkungan sekitarnya terutama yang berkaitan secara langsung dalam pekerjaan yang digelutinya. Selain itu, UU RI Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan pada Bab I ayat 3 (dalam Astuti, 2005) juga dijelaskan, pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Ketika seseorang membuat keputusan dan menentukan pilihan hidupnya pada suatu pekerjaan, maka orang tersebut sadar akan nilai-nilai maupun resiko yang akan dihadapi. Orang-orang ini disebut sebagai pekerja sosial. Sebab biasanya mereka terlibat di Lembaga Sosial Masyarakat (LSM) yang peduli merawat lanjut usia (Setiti, 2006). Hal yang sama pun terjadi di instansi sosial lainnya.

Salah satu contoh pekerja sosial adalah berprofesi sebagai pegawai di Balai rehabilitasi sosial bina karya dan laras Yogyakarta Profesi ini bukanlah pekerjaan populer di kalangan masyarakat, karena merupakan suatu pekerjaan dengan beban tugas yang konkret dengan keluhan. Selain itu, juga bukan profesi

yang banyak uang, dan juga bukan sebuah pekerjaan yang membuat pegawai terlihat istimewa (*Prestise*), juga jauh dari kesejahteraan karena belum jelasnya jenjang karir. Secara logika, orang tentunya akan mencari pekerjaan yang aman bagi diri sendiri. Aman dalam arti terpenuhi kebutuhan hidupnya secara fisik (gaji yang cukup, fasilitas kesehatan memadai) maupun aman dalam arti tidak ada kemungkinan untuk dikeluarkan dari pekerjaan. Hal tersebut yang menyebabkan pegawai bekerja hanya sebagai tuntutan kewajiban, tidak lagi memaknai kerja sebagai suatu keterikatan antara instansi dengan pegawai. Karena dalam Ritme dan situasi pekerjaan yang seolah-olah hanya mengugurkan kewajiban sebagai pegawai. Hal itu yang menjadikan pegawai merasa bosan, sakit hati dan stress. Padahal dalam menjalankan tugas, pegawai dituntut untuk tetap ikhlas dan profesional dalam melaksanakan tugas-tugas pokok setiap pegawai. Adapun tugas seluruh pegawai balai rehabilitasi sosial bina karya adalah memberikan pelayanan sosial kepada seluruh warga binaan seperti Gelandangan, pengemis dan eks psikotik secara menyeluruh sesuai dengan tugas pokok masing-masing. Selaras dengan apa yang dikatakan oleh Wellins dan Concelman (2004) bahwa pegawai harus memiliki *work engagement* sebagai kekuatan ilusif yang memotivasi karyawan meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, energi ini berupa komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki pekerjaan dan kebanggaan, usaha yang lebih (waktu dan energi), semangat dan ketertarikan, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan. Seseorang yang sudah bekerja dapat menampilkan performa kerja yang maksimal apabila terlibat dalam pekerjaannya dan ketika ia merasa tidak terpaksa dalam menjalankan apa yang

menjadi tuntutan pekerjaan bahkan cenderung memberikan lebih dari apa yang menjadi tuntutan pekerjaannya.

*Work engagement* atau Keterikatan kerja merupakan sebuah konsep yang luas, yang terdiri dari berbagai konstruk multidimensional dan pengalaman, yang terdiri dari afeksi, kognisi, dan perilaku, karena pada individu yang *engage*, mereka memiliki level energi yang tinggi dan antusias terlibat dalam pekerjaan mereka (Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris, 2008). *Work engagement* merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat *work engagement* yang berbeda-beda sesuai dengan level *trait* atau pandangan seseorang yang akan berbeda satu sama lain (Bakker, Arnold & Leiter, Michael, 2010). *Work engagement* (atau bisa disebut juga *employee engagement*) merupakan suatu konsep yang secara umum dilihat sebagai pengaturan *discretionary effort*, yaitu ketika karyawan memiliki pilihan, mereka akan bertindak untuk kepentingan organisasi. Seseorang *engage-worker* adalah orang yang sepenuhnya terlibat dan antusias terhadap pekerjaannya.

Schaufeli & Salanova (2007) menyatakan bahwa keterikatan kerja memiliki tiga aspek, yaitu : a). Semangat (*Vigor*). Semangat (*vigor*) dikarakteristikan dengan energy yang tinggi dan kondisi mental yang sehat saat bekerja, kerelaan untuk memberikan usaha secara maksimal pada suatu pekerjaan dan tetap tekun walaupun menghadapi kesulitan (Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris, 2008). Semangat (*vigor*) merupakan lawan positif yang berhubungan secara angung dari kelelahan emosi (*emotional exhaustion*) (Maslach et. al., 2001, dalam Schaufeli & Salanova, 2007). b). Pengabdian (*dedication*) adalah

Pengabdian (*dedication*) mengarah pada adanya keterlibatan yang kuat pada suatu pekerjaan dan merasakan suatu pengalaman yang berarti, antusias, dan penuh tantangan (Bakker & Demerouti, 2008). Pengabdian (*dedication*) merupakan lawan positif yang berhubungan secara langsung dari sinisme (*cynicism*) (Maslach et. al., 2001, dalam Schaufeli & Salanova, 2007). c). Penghayatan (*absorbtion*) Penghayatan (*absorbtion*) di karakteristik dengan penuh konsentrasi dan terpicat secara senang dalam sebuah pekerjaan, sehingga pekerja merasa bahwa waktu berjalan dengan cepat walaupun mengalami kesulitan dalam pekerjaan (Bakker & Demerouti, 2008). Penghayatan yang sepenuhnya pada pekerjaan yang di sebut dengan *flow*. *Flow* merupakan sebuah pernyataan mengenai pengalaman yang optimal, yang dikarakteristikan dengan perhatian yang fokus, pikiran yang jernih, adanya kesatuan tubuh dan pikiran, konsentrasi yang tinggi, control penuh, kehilangan kesadaran diri, distorsi (penyimpangan) waktu, dan kesenangan (*enjoyment*) intrinsic (csikszentmihalyi, 1990) dalam Schaufeli & Bakker, 2004).

Menurut (Ulrich & Ulrich, 2010) individu dapat mencari makna di tempat ia bekerja karena banyak dari pekerja yang menghabiskan lebih banyak waktu yang ia miliki sehari-hari ditempat bekerja. Pada penelitian yang di lakukan oleh Puspita (2012) mengenai Makna kerja pada Perawat didapatkan hasil bahwa dari 107 Perawat, ada sebanyak 59 perawat (78,7%) memiliki *absorption*. Data-data tersebut didukung dengan menunjukkan sebanyak 54 orang (72,2%) memiliki makna kerja sebagai panggilan yang termasuk dalam kategori tinggi begitu pula dengan dukungan sosial sebanyak 48 orang (64%).

Selanjutnya pada penelitian Wahyuni (2017) Makna kerja memberikan sumbangan secara terpisah terhadap *work engagement* sebesar 62,7%. Dengan kata lain 62,7% variabel *work engagement* dapat ditentukan oleh variabel makna kerja, sedangkan sisanya sebesar 37,3% disebabkan oleh faktor-faktor lain. Adapun *occupationalself efficacy* memberikan sumbangan secara terpisah terhadap *workengagement* sebesar 56,7%. Hal ini berarti bahwa 56,7% variabel *work engagement* dapat ditentukan oleh variabel *occupationalself efficacy*, sedangkan sisanya sebesar 43,3% disebabkan oleh faktor lain.

Penelitian yang di lakukan oleh Wahyuni (2017) di perkuat Dalam Wawancara dan Observasi yang di lakukan tanggal 24 mei 2019 sampai dengan 27 Oktober 2019 pada 10 pegawai Panti sosial bina karya dengan menggunakan aspek Keterikatan kerja yang di kemukakan oleh Schaufeli & Salanova (2007) yaitu: Semangat (Vigor), Pengabdian (dedication), dan Penghayatan (absorbtion). Peneliti mendapati 6 pegawai yang mengalami keterikatan kerja yang rendah, dilihat dari hasil wawancara dan observasi oleh peneliti.

Dari hasil penelitian yang sebelumnya telah dilakukan dapat dilihat dari hasil pengujian statistic diperoleh bahwa dukungan sosial dan makna kerja sebagai panggilan secara bersama – sama telah memberikan sumbangan efektif terhadap keterikatan kerja. Selain itu hasil penelitian ini mendukung teori JD-R model bahwa dukungan sosial sebagai sumber daya kerja dan makna kerja panggilan sebagai sumber daya pribadi memiliki hubungan dengan keterikatan kerja dan hubungan ini signifikan. Aspek *Vigor* menunjukkan, bahwa pegawai menjalankan sebuah pekerjaan hanya sebatas pekerjaan saja, tanpa memiliki jiwa

semangat dan memaknai arti yang mendalam terhadap pekerjaannya. Hal ini dilihat dengan perilaku beberapa pegawai yang menangguk tanggung jawabnya kepada Pegawai lain dan tak mentaati peraturan operasional yang ada.

Aspek *Dedication* menunjukkan bahwa beberapa pegawai menunjukkan perilaku yang kurang terpuji, yaitu dengan terlambat dalam masuk kerja dan segera pulang pada jam yang tidak tepat, perilaku ini menunjukkan bahwa beberapa pegawai memiliki jiwa pengabdian yang rendah. Hal ini di dapat melalui observasi yang dilakukan oleh peneliti dalam beberapa saat.

Aspek *absorbtion*, menunjukkan bahwa pegawai bekerja hanya sebatas menunaikan tugasnya, tanpa ada memiliki arti yang lebih dalam melaksanakan tugasnya sebagai pekerja sosial. Dari hasil Wawancara dan Observasi yang dilakukan pada 10 Pegawai BRSBKL dapat disimpulkan bahwa ada 6 pegawai yang bekerja hanya sebatas menunaikan tanggung jawabnya, dan terdapat 4 pegawai yang sepenuh hati dalam melaksanakan pekerjaannya dengan memperbanyak waktu dalam bekerja.

Dengan hal ini ditemukan permasalahan bahwa pegawai dengan keterikatan kerja tinggi tidak sebanyak dengan pegawai yang memiliki keterikatan kerja rendah. Terlihat dari mereka kebanyakan menganggap pekerjaan hanya sebagai rutinitas yang menghasilkan uang, tanpa memiliki jiwa keterikatan yang lebih pada saat melakukan pekerjaannya.

Menurut Bakker (2011) terdapat dua faktor yang mempengaruhi *work engagement*, yaitu: Pertama Job Resources, diartikan sebagai aspek fisik,

psikologis, sosial, dan organisasi pada pekerjaan yang mampu mengurangi tuntutan pekerjaan dalam kaitannya dengan pengorbanan psikologis yang diberikan oleh karyawan dan memberikan pengaruh pada pencapaian tujuan. Kedua, *Personal Resources* diartikan sebagai evaluasi diri positif yang terkait dengan ketahanan mental individu serta mengacu pula pada perasaan individu terhadap kemampuan dirinya untuk berhasil dalam mengontrol dan mempengaruhi lingkungannya. Dari hasil penelitian yang sebelumnya telah dilakukan dapat dilihat dari hasil pengujian statistic diperoleh bahwa dukungan sosial dan makna kerja sebagai panggilan secara bersama – sama telah memberikan sumbangan efektif terhadap keterikatan kerja. Selain itu hasil penelitian ini mendukung teori JD-R model bahwa dukungan sosial sebagai sumber daya kerja dan makna kerja panggilan sebagai sumber daya pribadi memiliki hubungan dengan keterikatan kerja dan hubungan ini signifikan.

Makna kerja sebagai panggilan memiliki korelasi yang positif dengan keterikatan kerja pada karyawan ataupun pekerja (Goran,2016). Sehingga bisa disimpulkan semakin tinggi individu memaknai pekerjaan mereka sebagai panggilan maka individu tersebut makin terikat dengan pekerjaannya. Dan hal inilah yang ingin dilihat oleh peneliti kedepan ketika melihat hubungan makna kerja dengan keterikatan kerja pada pegawai Balai RSBKL.

Morin (2004) Makna kerja adalah keadaan signifikan seseorang memaknaipekerjaannya sebagai subjek atribut untuk bekerja, representasi karyanya, dan penting hal itu di dalam kehidupan.Menurut Wrzesniewski dkk (2010) aspek-aspek makna kerja ada 3 yaitu : (a) .Pekerjaan sebagai sebuah

pekerjaan (*job*) Pekerjaan dianggap sebagai pendapatan pokok dan sebagai sebuah sarana untuk mencapai tujuan dan ketika tidak memiliki pendapatan akan berhenti. Dalam aspek ini, orientasi yang diutamakan adalah keuntungan ekonomi. (b) Pekerjaan sebagai Karir (*carrer*) Pekerjaan dipandang sebagai motivasi untuk berprestasi, stimulus kebutuhan untuk bersaing atau meningkatkan prestis dan kepuasan. Orientasi dalam aspek ini adalah jabatan atau karir. Individu melihat pekerjaan sebagai tajap bertingkat atau pencapaian dilihat dari gaji yang tinggi, status atau kedudukan di tempat kerja dan tanggung jawab yang lebih besar. Kepuasan kerja dilihat dari adanya peningkatan gaji atau jabatan yang berkesinambungan. Individu yang melihat pekerjaan sebagai sebuah karir akan senantiasa mendedikasikan waktu, kemampuan dan usahanya untuk bekerja sepanjang waktu demi mencapai karir dengan berfokus pada prestise dan kekuasaan yang lebih tinggi dan diasosiasikan dengan kenaikan gaji. (c) Pekerjaan Sebagai Panggilan (*Call* Pekerjaan adalah sumber kebermaknaan diri. Individu yang memandang pekerjaan sebagai sebuah panggilan akan mengenali dan percaya bahwa pekerjaan yang mereka lakukan mampu memberikan kontribusi kepada lingkungan sosial atau pekerjaan sebagai sarana untuk melayani diri sendiri dan orang lain.

Khan (1990) menjelaskan bahwa dengan melakukan pekerjaan yang menantang, jelas, bervariasi, menuntut kreativitas serta memberikan otonomi akan memiliki kebermaknaan diri yang lebih baik. Seorang pendidik memiliki tugas dan peranan yang sangat luas, tidak hanya memiliki tanggung jawab dalam dunia akademisi namun juga tugas sosial kemasyarakatan serta citra yang yang

harus dimiliki sebagai sosok yang layak menjadi panutan, sehingga dituntut untuk dapat mampu melaksanakan tugas-tugas tersebut.

Menurut (Robbins,2003) Seseorang pegawai yang memiliki keterikatan yang baik dapat memengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Pegawai akan sangat bersemangat, punya rasa memiliki dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang dilakukannya. Pekerja yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi akan menunjukkan performa terbaik, hal ini karena pekerja tersebut menikmati pekerjaan yang mereka lakukan. Pekerja dengan tingkat *work engagement* yang kuat terhadap organisasi, tugas-tugas dan lingkungan kerjanya akan lebih mudah dalam mengelola hubungan kerja, mengelola stres atas tekanan pekerjaan, memaknai setiap pekerjaannya dan mengelola perubahan (Bakker & Leiter, 2010).

Makna kerja panggilan Menurut Wrzesniewski (1999), Bellah dkk, 1985(dalam Wrzesniewski, 2003) bekerja bukan karena penghargaan secara finansial maupun peningkatan dalam karir, tetapi untuk memenuhi panggilan yang membawa mereka bekerja. Individu yang memaknai pekerjaannya sebagai panggilan dalam hidupnya akan memiliki tingkat afeksi yang tinggi dan berhubungan dengan kepuasan kerja. Menurut Goran (2016) dalam penelitiannya mengatakan bahwa Makna kerja sebagai panggilan memiliki korelasi yang positif dengan keterikatan kerja pada karyawan ataupun pekerja.

Sehingga bisa disimpulkan semakin tinggi individu memaknai pekerjaan mereka sebagai panggilan maka individu tersebut makin terikat dengan

pekerjaannya. Selanjutnya menurut Wahyuni (2017) seseorang perawat bekerja dalam bidang pelayanan jasa dimana dalam mereka bekerja mengacu pada engagement agar dalam bekerja mereka dapat memberikan performa yang baik, yang dapat meningkatkan makna kerjanya sebagai perawat.

Wahyuni (2017) juga menyebutkan bahwa Makna kerja sebagai panggilan (*calling*) berkorelasi positif dengan keterikatan kerja RSJ Menur Surabaya. Artinya semakin tinggi perawat memaknai pekerjaan mereka sebagai panggilan maka perawat akan semakin terikat dengan pekerjaannya. Salah satu faktor yang mendukung keterikatan kerja adalah makna kerja sebagai panggilan.

Di kutip dari penelitian sebelumnya yaitu makna kerja sebagai faktor internal dalam diri yang mengontrol dan menguasai stimuluss-timulus dari luar yang akan memengaruhi keterikatan kerja, sehingga penelitian sebelumnya mengatakan bahwa makna kerja memengaruhi *work engagement* pada guru (Tanudjaja, dalam Wahyuni 2017).

Berdasarkan uraian diatas, diperlukan strategi untuk meningkatkan keterikatan kerja pada pegawai BRSBKL agar lebih mendapatkan hasil kerja yang diharapkan. Untuk membatasi permasalahan yang akan diteliti, maka disusunlah rumusan masalah, yaitu : “ Apakah ada hubungan antara makna kerja dengan keterikatan kerja Pegawai Balai Rehabilitasi Bina Karya dan Laras” ?

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui hubungan antara Makna Kerja dengan Keterikatan Kerja Pegawai Balai Rehabilitasi Bina Karya dan Laras.

### **2. Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat Teoritis.**

Manfaat teoritis penelitian ini adalah memberikan sumbangan atau pemikiran dalam bidang psikologi Industri dan organisasi yang menjelaskan tentang makna kerja dan keterikatan kerja.

#### **b. Manfaat Praktis**

Manfaat Praktis pada penelitian ini adalah sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya serta dapat sebagai pemacu pemikiran untuk mengetahui dan menciptakan Makna kerja yang baik pada Pegawai Balai RSBKL.